

Séance correspondant à la visite de la tutrice ESPE (Mme Myszkinski) .....	2
Le support élèves .....	2
Le plan de séquence et séance correspondant.....	4
Une analyse réflexive de la séance .....	6
Une séance réussie .....	8
Le support élèves .....	8
Le plan de séquence et séance correspondant.....	10
Une analyse réflexive de la séance .....	14
Une séance ratée .....	15
Le support élèves .....	15
Le plan de séquence et séance correspondant.....	19
Une analyse réflexive de la séance .....	20

---

LE SUPPORT ELEVES

---

**Activité 2 : La RSE chez Nike**



**Document 2 : Des attaques contre les pratiques de Nike**

Nike, qu'on ne présente pas, a plié sous la pression des activistes qui l'exhortent depuis des années à employer des méthodes plus éthiques. Le géant américain n'a eu d'autre choix que de changer sa politique et ses pratiques.

Cela fait 20 ans que Nike est régulièrement attaqué pour des pratiques plus que douteuses dans le meilleur des cas, inadmissibles voire inhumaines dans d'autres. Le spécialiste américain des vêtements, accessoires et matériel de sport s'est fait épinglé plus d'une fois sur le terrain des conditions de travail déplorables pour les ouvriers des usines sous-traitantes.

Nike a souvent été pris en exemple de l'horreur via des photos chocs ou par le biais de documentaires dénonçant les pratiques honteuses de certaines multinationales.

Ces méthodes répréhensibles sont très bien illustrées dans le documentaire de Michael Moore THE BIG ONE sorti en 1997. Les conséquences de ce reportage ont été désastreuses pour Nike. A la suite du reportage les ventes de produits Nike ont chuté de -23%.

Source : <https://www.consoglobe.com/ethique-comment-nike-a-ete-force-de-changer-ses-pratiques-cg>

**Document 3 : Qu'est ce que la RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) ?**

La RSE s'étend à l'ensemble des activités des entreprises. Cela signifie qu'une entreprise doit non seulement se soucier de sa rentabilité et de sa croissance, mais aussi de ses impacts environnementaux et sociaux. Elle doit aussi être plus attentive aux préoccupations de ce que l'on nomme les parties prenantes : salariés, actionnaires, clients, fournisseurs et société civile dont les [associations] sont les porte-parole.

Avec la responsabilité sociale d'entreprise, l'entreprise ajoute à son objectif de rentabilité le respect de l'environnement et de la société. [...]

#### **Document 4 : Nike s'engage auprès de la FLA !**

Des ONG américaines d'envergure internationale travaillent avec succès sur la vérification effective, sur le terrain, des conditions de travail dans les usines mises en cause. Ainsi, la **Fair Labor Association (FLA)** est une ONG créée en 1998 composée d'entreprises, d'universités et d'organisations non gouvernementales. Cette initiative, essentiellement élaborée pour les entreprises du secteur du vêtement, la plupart américaines, regroupe actuellement 12 entreprises (Adidas-Salomon, Eddie Bauer, GEAR For Sports, Joy Athletic, Liz Claiborne, Nordstrom, Nike, Patagonia, Phillips-Van Heusen Corp., Reebok International Ltd., Polo Ralph Lauren, Zephyr Graf-X), 28 ONG, 175 universités affiliées (et leurs fournisseurs), ainsi que 11 firmes de vérification externe accréditées.

En adhérant à la FLA, les entreprises doivent se soumettre à des contrôles réguliers sur les conditions de travail des salariés selon des normes définies par cette ONG. La FLA donne donc aux actionnaires et aux consommateurs une information objective et crédible qui leur permette de prendre des décisions socialement responsables.

Source : crcom

*1) Quelles pratiques de Nike sont dénoncées dans ces documents ?*

*2) Quelles sont les conséquences pour Nike ? Font-elles peser des risques sur la pérennité de l'entreprise ?*

*3) Identifier les pratiques RSE de Nike.*

*4) A priori, pourquoi peut-on dire dans le cas de Nike que finalité lucrative et RSE sont antagonistes (opposées) ?*

*5) Pour autant, peut-on dire que la finalité lucrative et les finalités sociales et sociétales sont compatibles ?*

**LE PLAN DE SEQUENCE ET SEANCE CORRESPONDANT**

**Titre de la séquence : La pérennité de l'entreprise implique d'aller au-delà de la finalité lucrative ?**

**Objectif(s) de la séquence : Montrer qu'au-delà de sa finalité lucrative, une entreprise doit tenir compte de ses parties prenantes aux intérêts divergents et mettre en place une politique de RSE**

N° de séance	Titre de la séance	Nature Cours /TD (y compris évaluations)	Durée	Objectif(s) de la séance
1	La prise en compte de PP aux intérêts divergents	TD	1h	Etre capable d'identifier les parties prenantes d'une entreprise Repérer les attentes des parties prenantes Montrer la divergence des attentes des parties prenantes
+				
-				
2	La RSE	Cours	1h	Etre capable de définir la RSE Etre capable d'identifier les pratiques de RSE Etre capable d'identifier le lien potentiel entre RSE et pérennité
+				
-				
3	Synthèse	Cours+DM	1h	Etre capable d'organiser ses idées Etre capable de synthétiser Etre capable de rédiger
+				
-				

## Déroulement de séance

Etapes	Durée	Activités professeur	Activités élèves	Notions	+	-
Questions différences acteurs et PP	10	Au tableau	Brainstorming	Acteurs et PP	OK	
Activité 1	30		Travail de groupe 4 1 travail relevé par groupe 15 minutes sans question	Parties prenantes Attentes Divergence attentes	OK	Prévoir plus de temps ?
Correction Activité 1	15		2 élèves au tableau		OK	
Activité 2 : Lecture questions et documents	10		Lecture, méthodologie Individuel, Silence	RSE	Intérêt des élèves Mise au travail	Mise en place de rituels permettant de rythmer la séance
Activité 2	30		Travail binômes 5 travaux relevés (binômes différents) 15 minutes sans question			Arbitrage du temps ne doit pas se faire au détriment de la compréhension des élèves. Ne pas hésiter à investir plus en début de cours afin que les élèves comprennent l'activité.
Correction Activité 2	15	Tableau	Collective			
Activité 3 : Synthèse Méthodologie	10	Méthodologie				
	15		Travail individuel			
	15	Tableau	Brainstorming			
	15	Tableau	Rédaction			

---

## UNE ANALYSE REFLEXIVE DE LA SEANCE

---

### Point positif

- Le principal point positif de cette séance est que les élèves dans leur quasi – globalité se sont mis au travail. Certes la mise en activité a été plus poussive pour certains binômes, cependant tous ont fourni un travail. Cela peut selon moi être la conséquence de plusieurs points :
  - Un certain intérêt pour l'activité ce que je considère comme un point positif quant à ma construction de supports et d'activités.
  - Des modalités d'activité plutôt stimulantes pour les élèves. En effet, ce cours marquait le véritable baptême d'une modalité de travail en groupe surnommé « podium ». Au début de la séance suivant l'activité de groupe, un podium est projeté au moment du rendu. De plus, des points sont attribués (3 pour les élèves du premier groupe, 2 pour les élèves du second groupe, 1 pour les élèves du 3<sup>ème</sup> groupe). A la fin du trimestre, les 5 étudiants ayant le plus de points se voient attribuer un bonus sur leur moyenne générale.
- Un autre point de satisfaction concerne la prise en compte des conseils qui m'avaient été donnés lors de la précédente visite de ma tutrice établissement à savoir un meilleur cadrage sur les activités (tant en termes de modalités : individuel puis binôme que de durée du temps de travail).

### Point à améliorer/ Conseils de la tutrice ESPE

- Il m'a été conseillé de mettre en place des rituels en début de cours qui permettraient une mise en activité plus efficace et éveilleraient la curiosité des élèves. On peut penser à la mise en place d'une accroche, ou encore d'éléments de contextualisation. Dans le cadre de cette séance, il aurait par exemple été approprié de repartir de ce que l'on avait vu sur les parties prenantes de Nike au cours précédent. J'ai pu opérationnaliser très rapidement ces conseils (valables quelque soient les matières) au cours des séances suivantes pour un gain visible surtout sur des élèves parfois plus réticents à se mettre en activité.
- De manière générale, des arbitrages quant à ma gestion du temps sur la séance, se font au détriment d'une vision plus globale :
  - Afin de ne pas perdre de temps en début de séance, j'ai opté pour une mise en activité immédiate sans lecture collective des questions. Cependant, je note qu'au cours de l'activité de nombreux groupes butent sur la formulation de la question 3 (qui me paraissait pourtant claire mais là n'est pas la question). Encore une fois la gestion du temps peut être améliorée, il s'agit de faire des investissements, le temps perdu est largement regagné par la suite. Idem, il me semble qu'il aurait été judicieux avec du recul d'attribuer un temps sur la compréhension des textes au moment du passage en binôme.

- Afin de regagner le temps perdu. J'opte en fin de séance pour une correction au tableau du professeur (avec une participation des élèves). De plus, je ne fais pas assez reformuler les réponses ce qui était pourtant un conseil qui m'avait été donné au cours de ma précédente visite de la part de ma tutrice établissement. Cela pourrait pourtant permettre d'avoir une meilleure représentation de ce qu'ils ont compris et leur montrer qu'il faut être plus attentif car l'enseignant interroge. Pour toutes ces raisons, je m'efforce depuis à intégrer ces bonnes pratiques.
- Un dernier point qui a été soulevé au cours de l'entretien concerne la gestion de l'hétérogénéité des élèves. Malgré des pratiques déjà mises en place, notamment pour cette séance (constitution de groupes hétérogènes grâce au plan de classe, possibilité de passer à la synthèse selon l'avancement sur l'activité), de nouvelles pratiques permettant une meilleure prise en compte ont été discutées. Il s'agit de ne pas hésiter à déléguer des tâches aux élèves ayant intégré la connaissance ou la compétence sur laquelle nous travaillons. J'ai commencé à mettre en place cette pratique dès la séance suivante en économie au cours de laquelle plusieurs élèves ayant terminé l'activité sont allés aider des élèves plus en difficulté. J'ai noté trois points positifs : premièrement les élèves « en avance » ont pu mieux intégrer la notion en l'expliquant ; deuxièmement ces mêmes élèves ne se sont pas dissipés comme cela peut être parfois le cas lorsqu'ils ont fini l'activité ; et enfin, les élèves « en retard » ont intensifié leur investissement et mieux écouté les explications.

#### Point négatif

Comme cela m'a été notifié par Mme Myszkinski, il me faut être plus attentif et réactif face aux comportements et remarques inappropriés de certains élèves (en particulier un élève). Cette remarque aura permis une prise de conscience de ma part ; j'ai ainsi réagi dès l'heure suivante où une discussion a eu lieu en fin de cours avec l'élève en question. Nous en sommes arrivés à la conclusion que l'élève présenterait un petit exposé sur les parties prenantes et leurs attentes dans l'organisation de son choix (à savoir pour lui un club de football).

## UNE SÉANCE RÉUSSIE

### LE SUPPORT ELEVES

NB : Il n'y avait pas de support de cours pour cette séance en salle informatique. Le support élève ci-dessous est celui qui avait été utilisé au cours précédent afin d'introduire l'offre d'emploi et ainsi le CV et la lettre de motivation. A la suite de cette séance, une séance a été organisée en salle informatique au sein de laquelle les élèves ont été invités à construire leur propre CV (en imaginant un poste pour lequel il voudrait postuler en stage ou en emploi).

#### THEME 1 CHAPITRE 3 QUELLE PLACE DE L'INDIVIDU DANS L'ENTREPRISE ?

### I – LE RECRUTEMENT

À la recherche d'un emploi saisonnier, vous consultez les annonces emploi de votre quotidien régional et vous y trouvez l'annonce ci-dessous. Vous connaissez cette enseigne de « juice bar » car vous l'avez étudié en classe.

#### OFFRE D'EMPLOI

La formule de restauration rapide composée de salades, soupes, jus et smoothies à base de fruits et légumes ont fait la réputation des restaurants « FEEL JUICE » depuis 2006. Neuf restaurants en France.

**Nous recrutons en CDD pour notre restaurant de Montpellier un SECOND DE CUISINE**



#### VOTRE MISSION :

- Assurer le nettoyage et la découpe des fruits et légumes
- Assurer le suivi des stocks
- Appliquer les règles d'hygiène et de sécurité

#### VOTRE PROFIL :

- Diplôme bac production culinaire souhaité

#### Expérience dans ce poste souhaitée

- Vous êtes rigoureux, organisé
- Vous avez le sens des responsabilités
- Notions informatiques Word et Excel indispensables.

#### NOUS VOUS OFFRONS :

- formation assurée
- salaire 1500 € brut + primes + avantages

*adressez vos lettres de motivation + CV à :*

**FEEL JUICE**  
28 rue des Étuves  
34 000 MONTPELLIER

Vous décidez de répondre à cette annonce.

#### 1. Quelles qualifications faut-il avoir pour obtenir ce poste ?

.....

.....

.....

2. *Quelles activités seriez-vous amené à effectuer dans le cadre de cet emploi, si vous étiez retenu ?*

.....  
.....

3. *Quelle sera la contrepartie du travail que vous fournirez ?*

.....  
.....

4. *Qu'est-ce qu'un CV ? Une lettre de motivation ?*

.....  
.....

5. *Que trouve-t-on dans un CV ? Comment organise-t-on un CV ?*

[Empty rectangular box for answer]

---

## LE PLAN DE SEQUENCE ET SEANCE CORRESPONDANT

---

Comme vous pourrez le voir au sein du plan de séances et de séquences ci-dessous, nous avons dans un premier temps présenté au travers d'un cas les éléments constitutifs de l'embauche (offre d'emploi, entretien d'embauche et le contrat de travail). Au sein de la partie sur l'offre d'emploi, nous avons pu introduire le CV et la lettre de motivation. Après en avoir expliqué l'utilité et la logique, nous avons notamment pu nous attarder sur la construction du CV.

Dans une logique de mise en application des élèves, nous avons imaginé deux activités sur postes informatiques concernant la construction d'un CV et la tenue d'un entretien d'embauche à la suite de cette séance.

Dans cette optique, les élèves ont été invités dans un premier temps (dans une logique de classe inversée) à réfléchir à un poste qu'il envisagerait de prendre en stage ou en emploi. Puis, afin d'obtenir ce poste, les élèves ont construit un CV (en manuscrit) en reprenant le modèle vu au cours précédent. Les élèves se sont donc aussi renseignés sur les formations requises afin d'obtenir le poste qu'ils mettront dans leur CV. Cela aura permis aux étudiants de revoir la logique de la construction d'un CV mais aussi de faire remonter les difficultés de compréhension et de construction des élèves.

Pour ce qui est de la construction précise de cette séance de deux heures, vous pouvez vous référer au plan de séance joint ci-dessous. (Partie surligner en rose).

Enfin, ce travail nous servira également pour la séance suivante au sein de laquelle les élèves conservent le poste qu'il avait sélectionné. Ils sont invités à faire des recherches afin de préparer un entretien d'embauche. Puis, « des entretiens blancs » sont menés avec les élèves.

**Titre de la séquence :** La place de l'individu dans l'entreprise

**Objectif(s) de la séquence :** Identifier et connaître les modalités de chacune des missions de la fonction RH au sein d'une entreprise

N° de séance	Titre de la séance	Nature Cours /TD (y compris évaluations)	Durée	Objectif(s) de la séance
1	Le recrutement	Cours	6h	Savoir lire et identifier les informations au sein d'une offre d'emploi Connaître la structure d'un CV et construire un CV Connaître les modalités d'un entretien d'embauche et passer un entretien d'embauche aisance orale, etc.. Savoir lire et identifier les informations au sein d'un contrat de travail
+ Globalement positif, voir dans le déroulé de séance pour plus de détails				
-				
2	Rémunération	Cours	1h	Savoir lire une feuille de paie Comprendre le principe de cotisations sociales
+				
-				
3	Evaluation, promotion	Cours	1h	Connaître la logique d'un entretien annuel Identifier l'utilité pour un individu d'un entretien annuel
+				
-				
4	Formation	Cours	1h	Analyser l'intérêt de la formation au sein d'une entreprise
+				
-				
5	Les hommes et les robots	Cours	1h	Travailler le débat Savoir identifier et utiliser des arguments
+				
-				

## Plan de séance

Etapes	Durée	Activités professeur	Activités élèves	Notions	+	-
Rappel fonctions entreprises	5	Interroger et tableau, fonction entreprise et fonction RH	Participation		OK	
Présentation thème et contextualisation	5	Magistral			OK	
Activité offre d'emploi : lecture documents et questions	10	Animation réponse questions	Lecture 1 élèves Question compréhension	Offre d'emploi	OK	Possibilité sans
Activité	15	Passage rang, réponse questions au bout de 5 minutes	Binôme		OK	
Correction activité	5	Animation	1 élève rétroprojecteur			Aller directement au rétroprojecteur
Question 5 sur CV	10	Tableau	Participation collective, brainstorming			
Activité entretien d'embauche : lecture documents et questions	10	Animation réponse questions	Lecture 1 élèves Question compréhension	Entretien d'embauche	OK	Trop long le document
Activité	15	Passage rang, réponse questions au bout de 5 minutes	Binôme		OK	
Correction activité	5	Animation	1 élève rétroprojecteur		OK	
Activité contrat de travail: lecture documents et questions	10	Animation réponse questions	Lecture 1 élèves Question compréhension	Contrat de travail		Changer modalités, essoufflement 3 fois ou juste 17h un vendredi ?
Activité	15	Passage rang, réponse questions au bout de 5 minutes	Binôme			
Correction activité	5	Animation	1 élève rétroprojecteur			

NB : classe inversée			Préparation CV sur format papier			
Rappel CV	20	Interroge sur utilité CV Structure CV	Au tableau et participation	CV	OK	
CV perso	40	Passage dans les groupes pour donner des indications sur points négatifs (CV papier)  Et conseil pour outil word	Binôme construction CV personnel		OK les élèves jouent le jeu	
CV modèle	20	Passage pour présentation	Construction CV sur modèle		OK	
Synthèse orale	15	Interroger les élèves  Utilité CV  Structure CV  Projeter 2 ou 3 CV réussis	Participation		OK	
Rappel entretien	20	Interroger sur structure entretien  Etapas entretiens	Au tableau et participation	Entretien d'embauche		
Recherche	40	Passage dans les groupes pour donner des indications	Individuel			
Passage entretien	30	Questions animateurs entretiens (pour le premier	Passage entretien  Et employeur à partir second entretien			
Synthèse orale	10	Interroger les élèves  Comment réussir son entretien	Participation			

---

## UNE ANALYSE REFLEXIVE DE LA SEANCE

---

### Points positifs :

- Tout d'abord, il m'a semblé judicieux de construire ma séquence et mes séances en utilisant une classe inversée. Les élèves se sont dans leur grande majorité investie ce qui m'a permis de consolider leurs connaissances et compétences en matière de CV et de construction de CV. Cette modalité a été utilisée à bon escient, en prenant en compte l'ambiance de travail de la classe. En effet, j'avais à plusieurs reprises tenté de mettre en place cette méthode avec ma classe de première STMG mais du fait d'un manque de travail personnel, une minorité fournissait le travail nécessaire. J'avais ainsi fait face à une double problématique : fallait-il reprendre en ignorant qu'un travail personnel avait été demandé ou considérer que celui-ci avait été fait au risque de perdre une partie de la classe avant même le début de la séance ?

-De plus, l'organisation de la séance permettait tout de même aux quelques éléments qui n'avaient pas fourni ce travail personnel de se mettre en activité. En effet, nous avons vu au cours de la séance précédente comment construire un CV, et nous avons recommencé la séance par des rappels. La phase de rappel permis de solliciter ces élèves n'ayant pas fourni de travail personnel. Ainsi, il me semble qu'une partie de la réussite de cette séance s'explique par le fait que lors de la mise en activité sur ordinateur, tous avaient une idée précise de ce qui était attendu, de ce qu'il fallait faire et du temps qu'ils avaient pour le faire.

-En outre, j'ai su m'adapter aux évènements, notamment en appliquant les conseils qui m'avaient été donnés lors de ma visite conseil. Deux étudiants, avaient au cours de leur année de troisième déjà construit un CV au format électronique, ces élèves étaient de plus, par chance, déjà formés au pack office. J'ai ainsi pu déléguer une partie du travail, ils ont participé à donner des indications aux autres élèves concernant l'outil Word. Cette modalité de travail a été très bien acceptée par les autres élèves. Avec le recul, je pense que cela été même essentiel. A ce moment de l'année les enseignements d'exploration n'étaient pas encore dédoublés, le nombre d'élèves étaient de 30 et nous travaillions sur 20 postes (capacité maximum de la salle informatique). Les temps morts pouvant apparaître entre le moment où les élèves rencontrent un problème et celui où le professeur arrive pour donner des indications ont donc été réduits, participant au dynamisme de la séance.

-Au cours de la deuxième partie de la séance, les élèves ont, à partir du travail fourni sur leur CV, travaillé sur la mise en forme afin que ceux-ci aient un CV opérationnel. Après avoir expliqué la nécessité d'avoir un « CV propre » lorsque l'on répond à une offre d'emploi, deux possibilités s'offraient aux élèves : continuer de travailler sur la mise en page de leur CV ou reprendre les informations qu'ils avaient remplies au sein de leur CV pour les intégrer au sein d'un « CV modèle » qui se trouvait sur l'ENT. Au-delà du fait que les élèves aient développé une compétence en termes de construction de CV, cette dernière partie avait également une visée plus opérationnelle, l'idée étant que tous les étudiants sortant du cours aient un CV type qu'ils pourront utiliser dans les prochaines années tout en l'enrichissant en appliquant la méthodologie vue ne cours.

- Enfin, on s'assure encore une fois en fin de séance que l'utilité et les modalités de construction d'un CV sont comprises.

- Si je devais résumer pourquoi cette séance m'a donné le sentiment d'être réussie, j'insisterai sur le fait que la grande majorité des élèves s'est mis en activité avec enthousiasme et a fourni un travail continu et de qualité, la grande majorité des élèves ont acquis des connaissances et des compétences relatives au CV et enfin tous les élèves sont repartis du cours avec « un CV modèle » qu'ils pourront utiliser dans les années futures mais surtout en ayant compris la construction de celui-ci et donc en étant capable de le compléter de manière méthodique et ordonnée.

## UNE SÉANCE RATÉE

---

### LE SUPPORT ELEVES


---

NOMS PRENOMS :

*Le rôle du management chez Flunch*

**Finalités :**

- › Repérez les éléments constitutifs d'une organisation
- › Repérez les problèmes de gestion qui se posent
- › Repérez les décisions relevant du management stratégique et opérationnel



**Après avoir lu l'annexe, répondez aux questions suivantes :**

**Q1**- Relevez les éléments caractéristiques de l'organisation.

**Q2**- A quel(s) élément(s) de son environnement (facteurs de contingence externe) est confrontée l'organisation.

**Q3**- Identifiez le problème de management de l'organisation.

**Q4**- Citez les décisions prises pour résoudre le problème (au moins quatre attendues). Pour chacune, précisez s'il s'agit d'une décision opérationnelle, tactique ou stratégique et justifiez.



« Fluncher » en voiture, ça vous dit ? Dès septembre, à Englos, dans le Nord, et à partir de cet hiver partout en France, ce sera possible. Car les fameuses cafétérias du groupe Mulliez (magasins Auchan) vont passer au drive-in. De quoi réjouir les fans du jambon rôti sauce madère et des légumes à volonté. (...) « Ils commanderont depuis chez eux avec une application ou grâce à des bornes installées sur les parkings des centres commerciaux », précise le directeur général du groupe Agapes, Olivier Descamps. Nommé en septembre dernier, cet expert du marketing espère pouvoir généraliser la formule « drive » dans tous ses restaurants d'ici l'Euro 2016.

Ne nous y trompons pas. Si la chaîne vedette de ce groupe multienseignes (Flunch, mais aussi Pizza Paï, Les 3 Brasseurs et O'Sushi) se réinvente, c'est que son business model flanche(...)

avec son gigantesque parc de 266 restaurants (dont 91 en franchise), Flunch a particulièrement souffert. Selon nos informations, la fréquentation y a chuté de 8% en 2013 et encore de 3,8% sur le dernier exercice (...) le DG concède que la « rentabilité a connu une baisse » (...) 92 cafétérias seraient dans le rouge sur les 175 que le groupe détient en propre.

A l'origine, la chaîne était pourtant une vraie cash-machine, imaginée par un expert en la matière, Gérard Mulliez. Le très secret épicier du Nord a eu l'idée géniale d'importer la cafétéria en France dès 1971 pour que les clients d'Auchan puissent se restaurer sans quitter ses zones commerciales. La vie Auchan, du matin au soir, un rêve ! (...) Les concurrents n'ont pas tardé à copier Auchan, implantant eux aussi leurs selfs au plus près de leurs hypers.

Ce qui a fait la force des cafétérias pendant longtemps est devenu leur principal handicap. « Elles sont dépendantes des horaires des galeries commerciales, ce qui les empêche d'ouvrir le dimanche et le soir », souligne l'ancien directeur général d'Autogrill en France, Vincent Monnot. Autrement dit, elles doivent se contenter de six services par semaine pour amortir leurs frais de fonctionnement. (...) « Même dans les mauvaises passes, il faut continuer d'être offensif », assure Olivier Descamps, qui a mobilisé 10 millions d'euros pour améliorer l'existant et ouvrir de nouveaux points de vente sur des zones stratégiques : entrées de grandes villes ou aires d'autoroute (20 Flunch de ce type existent déjà).

Second problème, le concept même de cafétéria a pris un coup de vieux. « Les gens vont moins au restaurant et, quand ils y vont, c'est pour vivre une expérience originale, avec un service personnalisé, pas une offre qui leur rappelle la cantine », analyse Vincent Monnot. Quant à ceux qui veulent déjeuner rapidement, ils privilégient les

fastfoods et la vente à emporter. Sur ce créneau, l'offre est devenue pléthorique.

(...)

Pour relancer la machine, le nouveau DG compte jouer sur plusieurs leviers. Le prix, d'abord. La chaîne vient de lancer une formule à 9,95 euros le midi qui a séduit déjà près d'un quart des habitués. Et pour reconquérir les familles, elle a mis en place une formule enfant ultracompétitive à 3,95 euros, «soit 5 centimes de moins que le Happy Meal de McDonald's», se félicite le patron. «Avec ses légumes à volonté, Flunch surfe également sur la mode du bien-manger à prix réduit, ce qui est plutôt bien vu», ajoute, beau joueur, Michel Morin, président du conseil de surveillance des restaurants Léon de Bruxelles.

La réduction des coûts initiée par l'ancien DG de Flunch, Vincent Lemaître (désormais directeur général du Groupe Flo), a été poursuivie. «Avant de partir, en septembre dernier, il a fait une bonne partie du ménage en poussant une vingtaine de cadres vers la sortie et en renouvelant un à un les appels d'offres», croit savoir le journaliste indépendant Bertrand Gobin, bon connaisseur de la galaxie Mulliez. (...) L'effectif, d'environ 10 000 salariés il y a cinq ans, est passé à 6 900 postes selon les chiffres fournis par la direction. La majorité du personnel est en CDI, mais la plupart des employés travaillent à temps partiel, 25 heures par semaine. Le dernier levier consiste à imaginer de nouveaux concepts ou services, comme l'indique le plan de développement 2025. C'est Flunch Drive, on l'a vu. Une offre traiteur et une dizaine de Flunch Café au format plus petit seront également lancés dans les prochains mois. (...)

La nouvelle équipe compte enfin séduire un nouveau public grâce à la publicité. Pour orchestrer ce qu'il appelle «le grand retour de Flunch à la télévision», Olivier Descamps a mis fin, en décembre dernier, au contrat de l'agence Do How, qui gérait le budget pub de la marque depuis 1991.

La nouvelle enveloppe de 7 millions d'euros – «la plus grosse des cinq dernières années», indique le directeur général – a été confiée à l'agence parisienne Les Gros Mots, qui oeuvre aussi pour Brioche Pasquier et le Puy du Fou. En se creusant les méninges, ses créatifs ont d'ores et déjà trouvé un slogan frappé au coin du bon sens : «Il n'y a que chez Flunch qu'on peut fluncher.»

Source : capital, août 2015

## LE PLAN DE SEQUENCE ET SEANCE CORRESPONDANT

**Titre de la séquence :** La pratique du management dans un contexte contingent

**Objectif(s) de la séquence :** Etre capable de définir et caractériser la pratique du management (en termes de fonctions et de niveaux) et de comprendre la pluralité de cette pratique dans un contexte contingent

N° de séance	Titre de la séance	Nature	Durée	Objectif(s) de la séance
1	Qu'est ce que le management ?	Cours	1h30/2h (2h45)	Définir le management  Identifier les fonctions du management et identifier pour les actions des organisations de quelle fonction celles-ci relèvent.  Comprendre que toutes les décisions ne sont pas comparables (réversibilité et horizon temporel) et ne relèvent donc pas du même management
+ Assez bonne compréhension des fonctions et des liens entre elles				
- Nécessité varier méthodes surtout sur les séances de 3 heures				
2	Quel management pour quelle organisation ?	Cours	1h (1h15)	1. Comprendre la notion de facteur de contingence. 2. Identifier les facteurs de contingence externes. 3. Identifier les facteurs de contingence internes.
+				
- Revoir un peu les textes, certains sont durs ou pas assez explicites				
3	Méthodo DS/ Application	TD	1h	Repérer sur un cas les fonctions du management, les facteurs de contingence, le niveau décisionnel
+				
- Relative apathie, trop dur ? Notation nécessaire ?				

---

## UNE ANALYSE REFLEXIVE DE LA SEANCE

---

### Points positifs :

Sur une dizaine de copies du DS suivant, j'ai retrouvé des traces de la méthodologie dont le fait de « fluoter » ou souligner les infirmations des textes avec une couleur différente pour chaque questions. J'ai pu également m'apercevoir que plusieurs élèves avaient assimilé que les questions devaient être lues (et comprises) avant le passage à la lecture des documents.

### Points négatifs :

1/ Trop d'individus ne se sont pas mis au travail au cours de cette séance ce qui a en outre eu pour conséquences des problèmes de comportement. De manière plus générale, je note la difficulté (qui va en s'estompant) que j'ai pu rencontrer à gérer les 3 heures d'enseignements consécutives. En effet, sur une séance d'une telle longueur, il est primordial de varier les supports et les modalités de travail. Même si cette troisième heure correspondait à un TD méthodologique, les modalités de travail étaient trop monotones. Ce travail aurait par exemple pu être mis en place en binôme ou en groupe.

2/ Lors de cette séance, encore aucun plan de classe n'avait été mis en place. Cet outil aurait sûrement permis une diminution des bavardages (qui ont gêné la mise en activité de nombreux éléments). Et cela aurait donné un sens à un travail en groupe que je n'avais de toute façon pas imaginé pour cette séance. J'avais le projet du plan de classe déjà en tête et cette séance n'a fait que renforcer cette idée. Cependant, j'attendais encore d'avoir une idée plus précise du niveau des élèves et une vision d'ensemble un peu plus fine.

3/ Un autre point négatif concerne le manque d'organisation de la séance. Cet élément ne m'avait pas nécessairement sauté aux yeux, il me semble pourtant évident aujourd'hui. Comme vous pouvez le constater au sein de la partie « Plan de séquence et séance correspondant », aucun déroulé de séance n'est adossé au plan de séquence. Par corollaire, les activités n'étaient pas assez cadrées. Ainsi, les étudiants avaient tendance à se disperser car le cadre n'était pas défini.

4/ En outre, il me semble que j'aurais dû pouvoir m'adapter au cours de cette séance. Malgré le fait qu'un certain nombre d'élèves avaient du mal à se mettre en activité, j'a plus ou moins continué la séance comme si de rien n'était. Avec du recul, j'aurais dû à minima stimuler la motivation des élèves en changeant de « règles du jeu » et noter cette activité.

5/ Enfin, je pense ne pas avoir assez insisté sur la nécessité de la méthodologie auprès des élèves. Je pense que beaucoup d'élèves n'en ont pas saisi l'utilité.

### Points d'amélioration repérés et mise en œuvre

1/ J'essaie à présent de mettre en place des séances qui s'appuient sur une participation orale plus active au sein de cette troisième heure. Sur ce créneau, les élèves ont en effet du mal à tenir le silence il est donc nécessaire de mettre en place des activités où l'oral a une place plus importante afin de canaliser leur énergie parfois débordante.

1/ et 2/ De plus, j'utilise beaucoup plus le travail en groupe. Premièrement cela permet de varier les modalités de travail pour les élèves. Deuxièmement, le travail en groupe se prête bien à ce créneau, elle permet aux élève d'échanger entre eux ce qui les « dévie » de leur bavardages (non liés à l'activité). De manière plus globale, cette modalité de travail me permet de mieux gérer l'hétérogénéité des élèves. Cette idée rejoint le 2/ évoqué dans les points négatifs. En effet, le plan de classe répondait à une triple problématique : un meilleur mélange garçon/fille, une disposition qui me permet de réduire les problèmes de bavardages et plus globalement de comportement et enfin de constituer des groupes hétérogènes (binôme et groupe de 4).

3/ J'ai par la suite très vite commencé à construire des plans de séances, ceux-ci sont pourtant restés encore un moment assez inefficaces car pas assez précis et opérationnels ; de plus le cadrage des activités n'étaient pas encore assez approfondi pour les élèves comme a pu me le notifier ma tutrice établissement lors d'une visite peu de temps après cette séance. J'ai ainsi par la suite fait un effort conséquent sur cette problématique ; le cours sur les rituels à l'ESPE m'a également apporté de précieux outils en ce sens.

4/ De manière générale, je n'avais pas appréhendé à quel point les élèves pouvaient marcher « à la carotte et au bâton ». L'outil de la notation a un effet très puissant sur la plupart des élèves même ceux dont on pourrait penser « qu'ils s'en fichent ». A cet effet, j'utilise de plus en plus d'activités notées et même au-delà, je me réserve le droit de signifier aux élèves que l'activité sera finalement notée si la mise en activité n'est pas efficace.

5/ Nous avons refait un point sur la méthodologie lors du rendu du DS au cours duquel j'ai pu ré-insister sur la nécessité de maîtriser la méthodologie, message qui a été il me semble, reçu de manière plus efficace.