

# Rédiger. Quand faire des fôtes devient un problème

Dans un monde du travail où l'écrit prend de plus en plus de place avec le Net, savoir rédiger sans fautes est devenu un enjeu pour se maintenir dans l'emploi ou en trouver un.

Aujourd'hui, Jenya Fabre, formatrice à l'AFPA à Paris, encadre trois stagiaires. « Dans mon travail, je dois écrire des comptes rendus, des mails, passer des commandes, raconte Charline. Je perds beaucoup de temps à me relire. » Elle a demandé à son employeur de l'envoyer en formation pour (re)voir les bases et combler ses lacunes en orthographe. À ses côtés, Cécile a été envoyée ici par son employeur après qu'un de ses responsables a remarqué ses nombreuses fautes. « Je ne me relis pas suffisamment, reconnaît-elle. Je demande pas mal à mes collègues – qui ne savent pas toujours... – ou bien je cherche sur Internet. Mais le responsable encore au-dessus en fait autant que moi... » glisse-t-elle comme pour souligner que le phénomène n'épargne pas les cadres. La troisième stagiaire, Anne, a demandé cette formation car, malgré une licence et avec le temps, « le doute s'est installé peu à peu, explique-t-elle. J'ai l'impression de ne plus connaître les règles. Ça devient un handicap »!

## SE DISTINGUER SOCIALEMENT

Désormais, quelle que soit la fonction, il faut savoir rédiger un compte rendu d'activité, remplir des formulaires et des commandes, écrire des mails aux prestataires et clients... « L'échange de courriels a beaucoup remplacé les appels téléphoniques, constate Jenya Fabre. L'écrit a pris de l'ampleur avec les nouvelles communications. Dans ce contexte, lorsque des problèmes cognitifs sont installés depuis longtemps, souvent dès l'école, ils peuvent devenir un



GETTY IMAGES ET «HUMANITÉ DIMANCHE»

***En France, pour les recruteurs, une mauvaise orthographe est synonyme de manque de politesse et de rigueur, voire d'un manque d'intelligence.***

handicap, voire une phobie. » D'autant qu'en France l'orthographe est presque sacrée. La vigueur de la récente polémique sur sa dernière réforme l'a encore démontré. Dans un entretien accordé au quotidien « le Monde » (16 février 2016), l'historien Claude Lelièvre, spécialiste du système éducatif, faisait remarquer : « Nous sommes l'un des rares (pays) à utiliser l'orthographe, la dictée, comme des outils de classement. » Et de poursuivre : « En France, même au XXI<sup>e</sup> siècle, l'orthographe sert à se distinguer socialement : on a le droit de ne pas maîtriser une règle de trois... mais pas de "fauter" en orthographe. »

Enseignante en gestion à l'IUT de Toulon, Christelle Martin Lacroux est elle-même attachée à l'orthographe. « Mes élèves font des fautes, mais ils en minimisent l'importance. » Un jour, elle a voulu leur prouver l'importance de l'orthographe dans le recrutement. Faute d'études scientifiques, elle a préparé un doctorat sur le sujet. « J'ai demandé à 536 recruteurs d'évaluer et sélectionner des dossiers aux niveaux d'orthographe et d'expérience variés. » Le résultat est sans appel : un dossier expérimenté présentant des fautes d'orthographe a trois fois plus de risques d'être rejeté qu'un dossier équivalent sans fautes. Même les

erreurs de frappe – dans une moindre mesure – sont discriminantes. « Dans le discours des recruteurs, explique la chercheuse, la présence de fautes est synonyme de manque de politesse, de manque de rigueur, voire d'un manque d'intelligence. Et de leur point de vue, c'est un danger potentiel pour l'organisation et l'image de l'entreprise. »

## UN SOCLE COMMUN

Or, le niveau d'orthographe en France semble faiblir. Projet Voltaire, société leader de la formation et de la certification en orthographe, a étudié l'évolution de la maîtrise des 84 règles de son socle d'apprentissage par ses stagiaires (4 691 en 2010 et 84 302 en 2015). En 2015, ils maîtrisaient 45 % de ces règles, contre 51 % en 2010. Certains pointent du doigt la pratique du texto, d'autres les correcteurs automatiques qui suppléent la vigilance et induisent en erreur, d'autres les carences de l'enseignement, etc. En attendant, le Comité paritaire national pour l'emploi et la formation (COPANEF) a pris le sujet en charge en créant le « socle de connaissances et de compétences professionnelles », dans lequel figurent la compréhension et l'expression écrites et orales. En place depuis octobre 2015, il « se définit comme l'ensemble des connaissances et compétences qu'un individu doit maîtriser totalement afin de favoriser son employabilité et son accès à la formation professionnelle ». Depuis le 26 janvier 2016, il fait l'objet d'une certification, nommée CléA, la première du genre en France. ★

MARION ESQUERRÉ

## /// EN BREF

**SALAIRE**

Pouvoir d'achat en légère hausse  
Selon la dernière enquête « Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre » de la DARES, l'indice du salaire mensuel de base de l'ensemble des salariés a progressé de 0,5 % au cours du premier trimestre 2016. Sur un an, il a crû de 1,2 % tandis que l'indice des prix à la consommation a baissé de 0,1 %. De ce fait, estime la DARES, en un an, les salaires en euros constants ont augmenté de 1,3 % mais de manière inégale : 1,5 % pour les cadres et 1,2 % pour les ouvriers et employés.

**RECRUTEMENT**

Des postes dans un cinq-étoiles  
L'hôtel Miramar Crouesty installé dans le port d'Arzon,

**ALCOOL.** Pour une interdiction totale au travail  
Dans son rapport sur « les politiques de lutte contre les consommations nocives d'alcool » (13 juin 2016), la Cour des comptes critique sévèrement des politiques publiques de lutte contre ce fléau, qui aurait coûté la vie à 49 000 personnes en 2009 selon la seule enquête disponible. En milieu professionnel, elle prône l'interdiction totale de l'introduction d'alcool alors que le Code du travail y autorise encore le vin, la bière, le cidre et... le poiré. La Cour juge toutefois que des dérogations pourraient être accordées en nombre limité dans l'année.

en Bretagne, recrute une vingtaine de personnes en CDI : second(e) de cuisine (offre pôle emploi 039XTSM), chef(fe) de rang (039XTSX), réceptionniste de nuit (040MXHY), valet/femme de chambre (040NVGX et 040NVLZ) et maître(sse) d'hôtel (039XTTG).  
Rens.: recrutement@miramarcrouesty.com

**TRANSPORT**

L'UE ne veut pas protéger les routiers

Un décret sur le transport routier, qui doit entrer en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet, prévoit notamment que les routiers étrangers circulant sur le territoire français devront avoir avec eux leur contrat de travail ou une « attestation de détachement » et, surtout, être payés au SMIC. Cependant, cette nouvelle réglementation est menacée par l'Union européenne, qui a annoncé avoir engagé une procédure d'infraction contre la France.

## /// VOS DROITS

**PSE.** Un plan de départs volontaires a aussi des règles

Pour supprimer des emplois dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), un employeur a plusieurs solutions parmi lesquelles, considérée comme la moins douloureuse, celle du plan de départs volontaires (PDV). Un PSE peut même ne prévoir que cette modalité, excluant alors la possibilité d'utiliser des « licenciements contraints » pour atteindre le nombre de suppressions de postes fixé initialement. Dans ce cadre bien précis du PSE, le salarié volontaire au départ n'est pas considéré comme démissionnaire. Il est licencié aux conditions légales d'un licenciement économique avec des indemnités et un accès au congé de reclassement. La plupart du temps toutefois, le PSE qui prévoit un plan de départs volontaires propose des mesures incitatives : des indemnités supra-légales, des aides à la formation, des aides à la création d'activité, etc.

**Critères.** La logique veut que l'obligation d'organiser un plan de reclassement dans le cadre

d'un PSE ne s'impose pas à l'employeur en cas de départs volontaires. Mais, à une condition, précise la jurisprudence : que le PSE en question exclue la possibilité de licencier des salariés non volontaires pour atteindre son objectif de réduction d'emplois. Cet engagement doit être inscrit dans le PSE. Celui-ci doit également préciser les critères à respecter pour accéder au « guichet » des départs. Par exemple, un PDV peut ne concerner que certaines fonctions ou certains services. Si un salarié volontaire n'entre pas dans ces critères et qu'il dispose de compétences essentielles à la poursuite de l'activité de l'entreprise, celle-ci peut lui refuser l'accès à son PDV. Et inversement, elle ne pourrait pas refuser le « départ aidé » à un salarié qui respecterait tous les critères. La jurisprudence a rappelé également qu'un employeur ne pouvait écarter un salarié d'une « aide au départ » sous prétexte qu'en amont, il se serait engagé à démissionner alors qu'un PSE était déjà en vue mais que l'idée d'un PDV n'avait pas encore été envisagée.

M. E.



PIERRE TROVEL

**Le dumping social selon El Khomri**

Voyons ce que serait l'application de la loi EL Khomri, dans 3 entreprises d'habillement du 3<sup>e</sup> arrondissement de Paris. La première entreprise est rue Saint-Martin : 45 salariées, patron de combat, il n'a jamais voulu dépasser 50 pour ne pas avoir de CE. L'atelier, c'est 4 rangées de 10 femmes, chacune travaille nez baissé sur les machines, la contremaîtresse les surveille sur une estrade. Dans cette boîte, avec la loi El Khomri, le patron va monter sur l'estrade et va dire : « Nous ne pouvons plus payer les heures supplémentaires 25 % ; dorénavant, ce sera 10 %. » Et il va « négocier » : « Y a quelqu'un qui est contre ? » Personne ne va broncher. Elles en ont besoin de ces heures supp' à cause de leurs petits salaires, mais elles ne vont rien dire.

La 2<sup>e</sup> entreprise est rue Meslay, 35 salariées, patron plus empathique, pas de délégué du personnel pour autant, il décide de garder les heures supp' à 25 %, il dit qu'il a assez de marge et que ses salariées en ont besoin. Mais, dans ce cas, c'est le banquier qui va arriver et dire au patron que son « ratio » salaire/emploi ne dégage pas suffisamment de marge. Il va rappeler au patron, qu'à la fin de ce trimestre, il a des difficultés de trésorerie. Qu'il veut bien l'aider, mais s'il s'aide lui-même. Alors le « patron gentil » va dire à ses salariées : « On est obligé sinon le banquier nous lâche. Ça me fend le cœur, mais... »

La 3<sup>e</sup> boîte est rue Notre-Dame-de-Nazareth, 15 salariées, patron voyou, avec un comptable aussi voyou que lui. L'inspection du travail a déjà dressé plusieurs PV. Le comptable fait remarquer au patron que, selon la nouvelle loi, les heures supp' peuvent être soit « majorées » soit « compensées ». Alors ils vont « compenser » et donner un blouson à leurs salariées à la fin du mois.

Tel sera le dumping social organisé par la loi El Khomri quand la négociation aura remplacé la loi. Dans une même branche, la concurrence déloyale défavorable organisée fera baisser les salaires. Et cela se produira dans tous les domaines. ★

**HEURES SUPP' :  
SI LE PATRON SE  
MONTRE TROP  
EMPATHIQUE,  
LE BANQUIER  
VA DÉBOULER.**