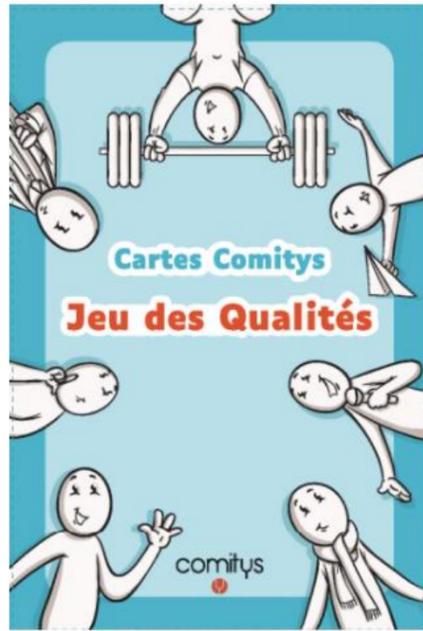


ATELIER

▲ Perplexity

Gagner en
éloquence
par le jeu





« JEU DES QUALITÉS »

Le Jeu des Qualités est un **outil pédagogique innovant au service des compétences psychosociales**, conçu pour enrichir son lexique des qualités humaines. Apprendre à se connaître pour mieux s'aimer. Identifier ses compétences personnelles et professionnelles.



Remarque : Jeu des qualités librement adapté par l'équipe pédagogique en jeu du Tribunal des qualités pour travailler l'argumentation juridique, l'éloquence et l'estime de soi en relation avec la formation des étudiants.

REGLE DU JEU « TRIBUNAL DES QUALITES »

Ce jeu se joue par équipe de 2 ou 3.

Principe du jeu :

Deux équipes constituées respectivement d'un avocat et d'un client/candidat confrontent leurs arguments devant un tribunal composé d'un Président (professeur) et de 3 membres de jury dont un vice-Président (étudiants).

Chaque équipe « partie civile » tente de convaincre le jury qu'elle a le meilleur candidat pour le poste d'OM proposé dans une offre d'emploi retenue.

Au terme des débats conduits par le Président, le jury se retire pour délibérer et statuer sur l'équipe qui a le mieux valorisé la candidature du client et qui a su le mieux argumenter contre l'équipe adverse.

Le vice-Président prononce ensuite le jugement rendu en délibéré et annonce le candidat retenu pour le poste d'OM.

Au préalable du jeu :

Chaque étudiant choisit d'être juge, partie civile ou avocat, ce qui permet de répartir la classe en 3 groupes. Le professeur tire au sort les membres de chaque jury ainsi que les binômes avocat-client/candidat.

Deux binômes choisissent d'un commun accord une offre d'embauche parmi les 4 proposées dans le jeu. Ces deux binômes formeront les deux équipes « parties civiles » qui s'affronteront au Tribunal. Les autres binômes font de même.

Offre 1 :

Poste d'Office Manager (H/F) – CDI

Employeur : GKN Driveline – Arnage (72)

GKN DRIVELINE SA., groupe d'ingénierie mondial spécialisé dans la fabrication et la distribution des transmissions automobiles à joints horizontaux et longitudinaux acier ou composite avec le commercial



Période :

- Durée de la période d'essai : 4 à 6 semaines
- Date de démarrage : Août 2022

Préparation des pièces du dossier

Exemplaire pour l'avocat et son client

Qualités et compétences professionnelles du candidat, retenues pour le jeu en fonction de l'offre choisie

Qualité 1 :

Qualité 2 :

Qualité 3 :

Parcours de professionnalisation du client-candidat en quelques mots...

Exemplaire à remettre à la partie administrative
Qualités et compétences professionnelles du candidat, retenues pour le jeu en fonction de l'offre choisie

Compétence 3 :

Parcours de professionnalisation du client-candidat en quelques mots...

Offre 2 :

Poste de Manager / Assistant de Manager H/F

DODO – Etablissements DROUULT (Le Mans – 72)

contrat : CDI – Période d'essai 2 mois – A partir de juillet 2022

DODO est spécialisé dans la fabrication de couvertures piquées, oreillers et de couettes. Marque de couettes aujourd'hui la plus reconnue et appréciée selon une étude BVA, DODO n'a de cesse de pérenniser et développer son activité en investissant régulièrement dans des outils industriels ultras, dans l'innovation de son processus de fabrication et dans la reprise de sites de production textile d'excellence (Drouault, Topiol, Lasson...). DODO possède une expertise et de son expérience sur le marché Textile-Literie, le groupe DODO compte plus de 650 salariés et vend ses produits dans le monde entier.



Maîtrisez les outils bureautiques de type : Word, Excel et PowerPoint et avez un niveau B1+ minimum.

La discrétion et la confidentialité sont de rigueur pour mener à bien cette mission.



Préparation du Plaidoyer

Qualités et compétences professionnelles du candidat à valoriser en fonction de l'offre choisie	
	Arguments à développer
Qualité 1 :	
Qualité 2 :	
Qualité 3 :	
Compétence 1 :	
Compétence 2 :	
Compétence 3 :	
Objections à prévoir par l'avocat sur la candidature de la partie adverse à l'aide du dossier de l'autre partie.	
Anticipation des objections de la partie adverse contre la candidature de notre client et contre-arguments à prévoir par l'avocat.	





MEMBRES DU JURY DE DÉLIBÉRATION

Votre MISSION :

Le Tribunal est composé d'un Président (professeur) qui mène les débats et est assisté de 3 membres de jury (étudiants) dont un Vice-Président.

Après avoir entendu les deux parties, le jury délibère et le Vice-Président indique quel candidat est retenu pour le poste proposé en justifiant la décision rendue. Le jury s'aide pour cela de la grille d'analyse et du modèle de jugement pour rédiger et annoncer son verdict.

Eléments d'analyse des playdoyers		Commentaires du jury de délibération
Nom de l'avocat.e 1 :		Nom du client.e 1 :
RAISONNER	Le client a su donné une image positive et valorisante de son potentiel en retraçant son parcours professionnel.	
	L'avocat.e a su justifié les compétences développées et les qualités de son ou de sa client.e correspondant au profil de poste proposé en s'appuyant sur des éléments concrets.	
	L'avocat.e a su donner des arguments en défaveur de la partie adverse sur des éléments concrets.	
S'EXPRIMER A L'ORAL	L'avocat.e et le client ont su s'exprimer dans un langage soigné et varier les tournures de phrases pour valoriser la candidature.	
	L'avocat.e a su construire son plaidoyer de manière logique et cohérente.	
	L'avocat.e a su adopter une posture favorable à la communication et convaincante : regard, engagement, diction...	

**DECISION DU JURY DE DELIBERATION
pour l'attribution du poste d'office manager de l'offre n°**

Après délibéré, les membres du jury composé de
ont rendu la décision suivante concernant l'attribution du poste d'
dans la Société
située à

Attendu que, selon les arguments avancés par Maître....., avocat.e de M. ou Mme,
le Tribunal retient que sa/son client.e fait effectivement preuve des qualités et compétences suivantes,
indispensables à la prise de fonction du poste d'office manager proposé dans l'offre :

Attendu que, selon les arguments avancés par Maître....., avocat.e de M. ou Mme,
le Tribunal retient que sa/son client.e fait effectivement preuve des qualités et compétences suivantes,
indispensables à la prise de fonction du poste d'office manager proposé dans l'offre :

Mais attendu qu'au regard des débats sur le profil des deux candidats au poste d'office manager, le
Tribunal relève que le potentiel de M/Mme.....
s'avère insuffisant pour les raisons suivantes :

Et attendu que l'avocat.e, Maître
a su convaincre le Tribunal que M/Mme
possédait le parcours professionnel le plus adapté et le potentiel le plus proche du profil idéal recherché
sur les arguments suivants :

Par ces motifs, le Tribunal rejette la demande de M/Mme
à pourvoir le poste d'OM de la Société et l'attribue à M/Mme

Ainsi fait et jugé par le Tribunal SAM Touch', et prononcé par le Vice Président en son audience publique
du quatorze mars deux mille vingt deux.



**Grille d'évaluation de l'éloquence de l'avocat
pour les élèves/observateurs ou professeur**

1. Contenu (Qualité et pertinence du plaidoyer)	2. Structure (Organisation du plaidoyer)	Expression orale (Qualité de la prise de parole)	4. Présence scénique (Impact sur le tribunal)	5. Impact émotionnel et conviction
<p><u>Clarté des idées :</u> Les arguments sont-ils compréhensibles et bien structurés ?</p>	<p><u>Introduction :</u> L'accroche capte-t-elle l'attention du jury ? L'avocat a-t-il su présenter la situation de son client de façon claire et faire le lien avec l'offre d'emploi ?</p>	<p><u>Clarté de l'élocution :</u> Le plaidoyer est-il articulé, fluide et compréhensible ?</p>	<p><u>Langage corporel :</u> Les gestes, postures et expressions renforcent-ils le message ?</p>	<p><u>Capacité à convaincre :</u> L'avocat parvient-il à défendre la candidature de son client avec force et persuasion ?</p>
<p><u>Pertinence du contenu :</u> Les arguments sont-ils adaptés à la situation du client et bien développés ?</p>	<p><u>Développement :</u> Les arguments sont-ils organisés de manière logique et progressive pour gagner en pertinence ? Les objections posées à la partie adverse sont-elles pertinentes ? Les réponses aux objections sont-elles pertinentes ?</p>	<p><u>Tonalité et modulation :</u> La voix est-elle expressive, variée et engageante ?</p>	<p><u>Contact visuel :</u> L'avocat établit-il un lien avec le jury et le public de l'avocat en regardant son auditoire ?</p>	<p><u>Engagement émotionnel :</u> Le plaidoyer suscite-t-il des émotions ou capte-t-il l'attention du jury ?</p>
<p><u>Originalité :</u> Le plaidoyer se distingue-t-il par une approche originale ou créative ?</p>	<p><u>Conclusion :</u> La conclusion du plaidoyer résume-t-elle efficacement les atouts majeurs de la candidature du client et laisse-t-elle une impression forte au tribunal quant à sa qualité ?</p>	<p><u>Volume et rythme :</u> Le volume est-il adapté, et le rythme permet-il une bonne compréhension ?</p>	<p><u>Confiance en soi :</u> L'avocat semble-t-il à l'aise et sûr de lui ?</p>	

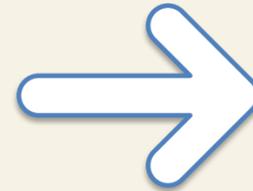
Adapter le jeu du tribunal à chaque spécialité de STMG...
quelques exemples de scénario :

En spécialité CRH



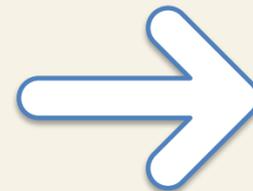
Situation : Recrutement d'un salarié/d'un stagiaire présentant le profil le plus adapté à une fiche de poste/une offre de stage

En spécialité Mercatique



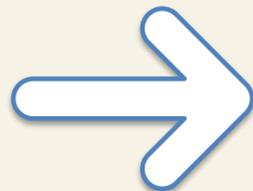
Situation : Référencement du fournisseur présentant le produit/service le plus adapté à un besoin client

En spécialité Gestion Finance



Situation : Choix de l'investissement le plus adapté à un besoin de production,

En spécialité SIG



Situation : Sélection du logiciel/PGI/IA le plus adapté et sécurisé aux besoins d'une organisation