Ce document a été numérisé par le CRDP d'Alsace pour la Base Nationale des Sujets d'Examens de l'enseignement professionnel

Ce fichier numérique ne peut être reproduit, représenté, adapté ou traduit sans autorisation

Examen : BREVETS PROFESSIONNELS TERTIAIRES	Session Normale 2012
Épreuve : Expression française et ouverture sur le monde	Durée : 3 heures Coefficient : 3

Spécialités de brevets professionnels
Administration des fonctions publiques
Agent technique de prévention et de sécurité
Agent technique de sécurité dans les transports
Banque
Barman
Boucher
Boulanger
Bureautique
Charcutier traiteur
Coiffure
Cuisinier
Esthétique cosmétique parfumerie
Fleuriste
Gouvernante
Libraire
Maintenance des articles textiles option pressing
Préparateur en pharmacie
Restaurant
Sommelier
Vêtement sur mesure

MATÉRIEL AUTORISÉ :
Calculatrice de poche à fonctionnement autonome sans imprimante et sans dispositif de communication externe (circulaire n° 99-186 du 19/11/99)

AUCUN DOCUMENT AUTORISÉ.

TOUTES LES RÉPONSES DOIVENT ÊTRE RÉDIGÉES.

Banque Nationale des sujets d'Examens de l'enseignement professionnel
Réseau SCEREN

L'égalité en France, un droit fondamental à l'épreuve du monde du travail

Document 1 - Stigmatisation et discrimination professionnelle

Dans nos sociétés occidentales où la minceur est le critère de beauté prédominant, les obèses sont victimes d'une profonde dévalorisation : ils sont étiquetés, montrés du doigt, mis au ban de la société, bref ils sont marginalisés et leur parcours professionnel en est affecté. L'impact de l'obésité sur la vie professionnelle a d'ailleurs fait l'objet de nombreuses études aux États-Unis. Celles-ci montrent comment un certain nombre d'attitudes négatives à l'égard des personnes obèses peuvent se transformer en véritables processus de discrimination influant la trajectoire sociale et ralentissant le développement des carrières professionnelles. Bien que la situation soit très proche dans notre pays, aucune étude n'avait été menée en France jusqu'à aujourd'hui. L'objectif de cette enquête a donc été d'analyser les situations discriminatoires que des individus obèses ont pu rencontrer sur leur lieu de travail et en situation de recherche d'emploi.

En situation de recherche d'emploi, le recruteur porte un regard évaluateur sur le candidat. Or, les individus obèses, en faisant l'objet d'une dévalorisation, sont réduits à leur apparence physique ; ce qui fait disparaître toutes leurs autres caractéristiques psychologiques (compétences relationnelles ou professionnelles...). De façon inconsciente, le recruteur les considère comme des individus qui mangent trop, qui n'ont aucun contrôle sur leur alimentation - leur apparence physique le prouve - ; ce qui revient à dire qu'ils n'ont aucun contrôle sur eux-mêmes et donc sur leur vie professionnelle. Ils sont vus comme des individus « mous », « lymphatiques » et « peu enclins à l'effort », caractéristiques qui sont en totale opposition avec les valeurs de compétitivité de nos entreprises. C'est ainsi qu'un individu obèse s'est entendu dire au cours d'un entretien d'embauche : « *Bon écoutez, vous rentrez chez vous, vous vous soignez et puis en même temps vous essayez de perdre du poids et vous reviendrez après. Dans la région il n'y a pas de travail et en plus de ça, c'est réservé aux gens qui vraiment présentent très bien et qui sont dynamiques.* »

L'obésité joue également un rôle négatif au cours de la vie professionnelle. Par rapport à des personnes minces, les sujets obèses connaissent un accès à l'enseignement supérieur plus difficile, un niveau de revenus plus faible, une promotion professionnelle plus lente. Ainsi, cette étude a montré que les situations de régression sociale (où la position sociale de la personne est moins importante que celle de ses parents) sont plus fréquentes dans la population obèse (45%) que dans la population globale (31,1%). Parmi les sujets obèses, ce phénomène est plus marqué chez les femmes (47%) que chez les hommes (38%).

De plus, le sentiment de rejet renferme les personnes obèses dans certaines catégories professionnelles. Elles choisissent des métiers dans lesquels l'apparence est moins importante. On a ainsi entendu le discours suivant : « *Ça fait un bon moment que je suis à la recherche d'un emploi et j'ai beaucoup de mal parce que j'aimerais m'orienter dans le secrétariat ou dans la vente où ils cherchent la caricature de la fille parfaite, on va dire ça comme ça. Plusieurs fois j'ai postulé et on m'a fait comprendre que par rapport à mon physique je ne donnais pas une bonne image du magasin.* » En terme de répartition par secteur professionnel, on retrouve les personnes obèses surtout dans le monde de la santé / l'action sociale (22%) et l'administration publique (13%). Par contre des secteurs comme l'hôtellerie ou les services aux entreprises, qui sont avant tout des métiers de représentativité, ne comptent que 2 à 3% de sujets obèses.

Source : Jean-Pierre Poulain, sociologue, et Arnaud Basdevant, nutritionniste, « *Obésité et Discrimination Professionnelle* », pulpeclub.com, juin 2004.

Bore Nationale des Sujets d'Examens de l'enseignement professionnel
Réseau SCEREN

Document 2 -

Source : http://www.blog-emploi.com/index.php/post/2010/02/02/

Document 3 -

Source : Campagne de communication 2008 de l'agence ADIA, société de travail temporaire, http://www.adia.fr/tout-sur-adia/Espace-Presse/Pages/La-campagne-2008.aspx.

Base Nationale des Sujets d'Examen de l'enseignement professionnel
Réseau SCEREN

Document 4 - Évolution des salaires mensuels nets moyens (2000-2009)

	2000	2002	2004	2006	2008	2009
Salaire des hommes (euros)	1 825	1 905	1 983	2 075	2 201	2 222
Salaire des femmes (euros)	1 459	1 534	1 599	1 683	1 742	1 777
Salaire des femmes en % du salaire des hommes						

Source : L'Observatoire des Inégalités, http://www.inegalites.fr/spip.php?article972, 22 décembre 2011.

Document 5 - Une charte de la diversité

Lancée fin 2004 par Claude Bébéar et Yazid Sabeg, la Charte de la diversité est proposé à la signature de toute entreprise, quelle que soit sa taille. Aujourd'hui plus de 3500 entreprises ont signé ce texte.

CHARTE DE LA diversité EN ENTREPRISE

Favoriser le pluralisme et rechercher la diversité au travers des recrutements et de la gestion des carrières est un facteur de progrès pour l'entreprise. Une telle démarche contribue à son efficacité et à la qualité de ses relations sociales. Elle peut avoir un effet positif sur l'image de l'entreprise vis-à-vis de ses clients, de ses prestataires extérieurs et de ses consommateurs, en France et dans le reste du monde.

La Charte de la diversité adoptée par notre entreprise a pour objet de témoigner de notre engagement, en France, en faveur de la diversité culturelle, ethnique et sociale au sein de notre organisation.
En vertu de cette Charte, nous nous engageons à :

1. Sensibiliser et former nos dirigeants et collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.
2. Respecter et promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de gestion des ressources humaines que sont notamment l'embauche, la formation, l'avancement ou la promotion professionnelle des collaborateurs.
3. Chercher à refléter la diversité de la société française et, notamment, sa diversité culturelle et ethnique dans notre effectif, aux différents niveaux de qualification.
4. Communiquer auprès de l'ensemble de nos collaborateurs notre engagement en faveur de la non-discrimination et de la diversité, et informer sur les résultats pratiques de cet engagement.
5. Faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de diversité un objet de dialogue avec les représentants des personnels.
6. Inclure dans le rapport annuel un chapitre descriptif de notre engagement de non-discrimination et de diversité : actions mises en œuvre, pratiques et résultats.

Source : www.charte-diversite.com/

Base Nationale des Sujets d'Examen de l'enseignement professionnel
Réseau CERTA

Document 6 - Discrimination et conséquences

Quels sont les effets de la discrimination raciale en France, que l'on se place sur le plan psychologique, social, et économique ?
Sur le plan économique, le coût direct et indirect de la discrimination est très difficile à évaluer. De fait, je ne connais pas d'études qui s'orienteraient vers le chiffrage économique des coûts de la discrimination dans l'emploi en France. Restent les évidences : c'est un gâchis en termes de ressources humaines. Les coûts juridiques liés aux procès pour discrimination pourraient constituer un poste croissant pour les employeurs fautifs. Et si, comme on peut le penser, la discrimination raciale est un facteur ne serait-ce que partiel des émeutes urbaines des mois d'octobre et novembre 2005, alors une partie des coûts de ces émeutes est imputable à la discrimination raciale. Mais l'essentiel n'est pas là. Sur le plan social et politique, je suis de plus en plus convaincu que la discrimination met très directement en difficulté le système de cohésion sociale et politique français. Si l'on n'avance pas de manière plus efficace sur ce problème, la France risque de s'en porter de plus en plus mal.

Est-ce à dire que le fait d'être discriminé engendre une moindre adhésion de l'individu aux institutions et à la République ?
La discrimination peut sans doute jouer sur le degré d'adhésion au système juridique et social d'une partie de la population qui se sent discriminée. Mais il ne faut pas oublier que ce sont avant tout ceux qui discriminent et ceux qui s'accommodent des discriminations, qui sont directement en rupture avec les valeurs et les règles de la République ! De façon plus générale, les discriminations détériorent aujourd'hui les représentations et les rapports sociaux concrets des Français entre eux. En définitive, la discrimination affecte tout le monde ; elle est destructrice.

En quoi la discrimination est-elle destructrice ?
L'existence et le maintien d'un certain niveau de discriminations peuvent amener à se demander si l'on fait tous bien partie du même peuple. Cela met à mal les conceptions de la nation et de la citoyenneté. Cela met aussi en question notre démocratie et notre État de droit...
Au niveau individuel, quand une personne se rend compte qu'elle est discriminée, c'est très destructeur. Une discrimination délibérée est un délit très grave, car ce n'est pas une atteinte au bien, c'est une atteinte à la personne, dans ce qu'elle est. Qu'elle s'exerce sur les motifs du patronyme, de l'apparence physique, du sexe, d'un handicap, de l'âge, etc, la discrimination est la réduction d'une personne à l'une de ces caractéristiques, puis la négation de la valeur de cette personne. Dans le code pénal, les articles concernant la discrimination apparaissent d'ailleurs sous le chapitre des « atteintes à la dignité de la personne ».
Et que voulez-vous que la personne visée y fasse ? Le traumatisme provoqué par la discrimination appartient au même registre que celui provenant des violences qui attaquent l'intégrité des personnes. La discrimination peut notamment provoquer des comportements de culpabilisation du côté de la victime, sur le mode : qu'est-ce que j'ai fait pour mériter ça ?

Se sentir discriminé n'amène-t-il pas l'individu à être plus combatif ?
La discrimination a d'abord tendance, plutôt, à susciter de la dépression ou de l'agressivité. Et il est dur de transformer le vécu de la discrimination en réaction positive. Cela passe d'abord, chez les gens que j'ai rencontrés dans cette situation, par un sentiment de grande impuissance. [...]

Pourquoi y-a-t-il de la discrimination raciale en France ?
En France comme ailleurs, il y a des causes de types très différentes : cela va du racisme délibéré jusqu'aux habitudes installées dans les façons de faire, en passant par des accommodements avec la discrimination, réelle ou supposée, que pratiquent les autres. Des individus vont délibérément discriminer par racisme ou xénophobie. D'autres vont discriminer sur la base de stéréotypes plus ou moins conscients puisés dans des représentations communes sur le monde social, ou attisés par les feux de l'actualité. Mais il y a aussi de simples façons de faire, des règles institutionnelles, des formes d'organisation (les habitudes et outils en vigueur pour la gestion des ressources humaines, par exemple), qui apparaissent aujourd'hui mal faites parce qu'elles ont des effets discriminatoires. Ce dernier type de cause explique une part non négligeable des phénomènes discriminatoires.

Pouvez-vous donner des exemples de règles qui suscitent de la discrimination sans avoir été conçues pour cela?

Base Nationale des Sujets d'Examens de l'enseignement professionnel
Réseau SCEREN

Les privilèges auxquels s'attaque la norme d'égalité de traitement, dans l'emploi par exemple, peuvent être aussi « simples » que l'habitude répandue chez beaucoup d'employeurs privés et publics de privilégier les enfants du personnel pour les stages. Si le personnel, ne serait-ce que pour des raisons historiques, relève pour l'essentiel d'une même origine, alors l'accès aux stages a toutes les chances d'apparaître discriminatoire en fonction de l'origine.
On voit que si elle est prise au sérieux, la norme d'égalité de traitement peut amener à remettre en question beaucoup de comportements bien ancrés dans les fonctionnements traditionnels de la société. Refuser la discrimination aujourd'hui, c'est aussi juste et en même temps aussi colossal que d'abolir les privilèges à la Révolution française.

Source : Interview d'Eric Cédiey, consultant chercheur dans l'association ISM CORUM, spécialiste des questions de discrimination dans l'emploi. Propos recueillis par Cédric Polère le 23 décembre 2005.

Base Nationale des Sujets d'Examens de l'enseignement professionnel
Réseau SCEREN

Questions

Document 1 - Stigmatisation et discrimination (9 points)

1. Quel sujet abordent les auteurs dans cet article ? (2 points)
2. Quels constats dressent-ils ? (4 points)
3. Relevez et reformulez trois exemples qu'ils développent pour justifier ces constats. (3 points)

Document 2 - (5 points)

4. A quelle situation fait référence ce dessin ? (2 points)
5. Que critique ce dessin ? (3 points)

Document 3 - (6 points)

6. Expliquez le lien entre l'image et le texte. (3 points)
7. Quel est le sens du slogan « Urgent : recrutons humain » ? (3 points)

Document 4 - Évolution des salaires mensuels nets moyens (2000-2009) (7 points)

8. Représentez graphiquement les données de ce tableau. (3 points)
9. Recopiez la dernière ligne du tableau sur votre copie et complétez-la en calculant le salaire des femmes en pourcentage du salaire des hommes. (2 points)
10. Quels constats pouvez-vous faire à partir de l'ensemble des données du tableau et de leur représentation graphique ? (2 points)

Documents 1, 2, 3, 4 (6 points)

11. Définissez le terme « discriminations ». (2 points)
12. En vous appuyant sur l'ensemble de ces documents, expliquez le titre de ce sujet, « L'égalité en France, un droit fondamental à l'épreuve du monde du travail ». (4 points)

Document 5 - Pour une charte de la diversité (3 points)

13. Dans quelle mesure la Charte de la diversité peut-elle être une réponse à la situation dénoncée dans les documents 1, 2, 3, 4 ? (3 points)

Document 6 - Discrimination et conséquences (6 points)

14. Éric Cédiey évoque dans son interview les conséquences des discriminations. Relevez et reformulez-en deux. (3 points)
15. Expliquez la dernière phrase de l'interview : « *Refuser la discrimination aujourd'hui, c'est aussi juste et en même temps aussi colossal que d'abolir les privilèges à la Révolution française.* » (3 points)

Compétence d'écriture - 18 points

Jean-François Amadieu, directeur de l'Observatoire des inégalités, expliquait en 2007 que « *les personnes dotées d'un physique avantageux réussissaient mieux leur vie sociale et professionnelle que celles moins bien dotées par la nature.* » Quelles réactions vous inspire ce constat ? Comment, selon vous, peut-on lutter contre les obstacles à l'intégration professionnelle liés aux différences physiques ?

En vous appuyant sur vos connaissances personnelles et les documents du corpus, vous rédigerez votre réponse à ces questions dans un texte organisé d'une trentaine de lignes.

Base Nationale des Sujets d'Examens de l'enseignement professionnel
Réseau SCEREN