Ce document a été mis en ligne par l'organisme FormaV®.

Toute reproduction, représentation ou diffusion, même partielle, sans autorisation préalable, est strictement interdite.

Pour consulter tous nos sujets d'annales et corrigés du BP Fleuriste, veuillez visiter :
bpfleuriste.fr/annales-sujets-et-corriges

BP Fleuriste

Expression française et ouverture sur le monde

Session 2012 • Code sujet : **Non indiqué dans le sujet** • Durée : **3 heures** • Coefficient : **3**

Sommaire

Cliquez sur une partie pour y accéder directement

1. Stigmatisation et discrimination professionnelle (3 questions) **Page 3**

2. Dessin humoristique sur une situation de recrutement (2 questions) **Page 5**

3. Campagne de recrutement de l'agence ADIA (2 questions) **Page 6**

4. Évolution des salaires mensuels nets moyens de 2000 à 2009 (3 questions) **Page 7**

5. Discriminations et égalité dans le monde du travail (2 questions) **Page 9**

6. La Charte de la diversité (1 question) **Page 10**

7. Discrimination et conséquences (2 questions) **Page 11**

8. Différences physiques et intégration professionnelle (1 question) **Page 12**

9. Ce qu'il faut retenir & Questions fréquentes (FAQ) (Synthèse & Q&A Examen) **Page 13**

Sujet officiel (PDF) : https://bpfleuriste.fr/assets/annales/bp-fleuriste/U60 - Expression française et ouverture sur le monde/2012/BP Fleuriste - U60 - Expression française et ouverture sur le monde - Session 2012 - 1-Sujet.pdf

1. Stigmatisation et discrimination professionnelle

L'article étudie les discriminations professionnelles que peuvent subir les personnes obèses lors de la recherche d'emploi et au cours de leur carrière. Les questions portent sur le sujet de l'article, les constats présentés et trois exemples qui les justifient.

Question 1. Quel sujet les auteurs abordent-ils dans cet article ? (2 points)

Jean-Pierre Poulain, sociologue, et Arnaud Basdevant, nutritionniste, étudient les discriminations professionnelles liées à l'obésité. Leur article examine les difficultés rencontrées par les personnes obèses lorsqu'elles recherchent un emploi et les inégalités qui affectent leur parcours professionnel. Il montre que les préjugés sur le poids et l'apparence peuvent faire obstacle au recrutement, ralentir les carrières et conduire certaines personnes à éviter des métiers où l'apparence est jugée importante.

> ✓ **RÉPONSE À RETENIR**
>
> L'article traite des discriminations professionnelles liées à l'obésité, à l'embauche et au cours de la carrière.

Question 2. Quels constats les auteurs dressent-ils ? (4 points)

Situation	Constat
Recherche d'emploi	Les préjugés sur l'apparence masquent les compétences et peuvent entraîner un refus de candidature.
Carrière	Accès aux études supérieures, revenus et promotions sont défavorisés.
Choix des métiers	Le sentiment de rejet pousse certaines personnes à éviter les secteurs où l'apparence compte.

Les auteurs décrivent donc des effets durables sur les parcours professionnels. Les régressions sociales concernent 45 % des personnes obèses, contre 31,1 % de la population globale. Les personnes obèses sont davantage présentes dans la santé et l'action sociale (22 %) et l'administration publique (13 %), et représentent seulement 2 à 3 % dans l'hôtellerie et les services aux entreprises.

> ✓ **RÉPONSE À RETENIR**
>
> Les préjugés liés au poids freinent le recrutement et les carrières, et limitent l'orientation professionnelle.

Question 3. Relevez et reformulez trois exemples que les auteurs développent pour justifier ces constats. (3 points)

1. Lors d'un entretien, un candidat obèse est invité à rentrer chez lui, à perdre du poids et à revenir, car l'employeur le juge insuffisamment présentable et dynamique.
2. Une candidate explique que son physique lui a été opposé lorsqu'elle postulait dans la vente, secteur où elle estime qu'on attend une apparence idéale.
3. Les carrières sont pénalisées : les personnes obèses connaissent plus souvent une régression sociale que la population générale, et leurs promotions professionnelles sont plus lentes.

Ces exemples montrent des refus liés à l’apparence, mais aussi des conséquences plus générales sur les trajectoires professionnelles.

✓ RÉPONSE À RETENIR

Refus à l’embauche lié au poids, candidature écartée dans la vente et évolution professionnelle ralentie.

2. Dessin humoristique sur une situation de recrutement

Le dessin montre un candidat venu pour un emploi et un recruteur qui lui demande s'il vient pour une place de parking. Il faut identifier la situation évoquée et expliquer ce que cette réaction dénonce.

Question 4. À quelle situation ce dessin fait-il référence ? (2 points)

Le dessin fait référence à une situation de recrutement, plus précisément à la rencontre entre un candidat et un recruteur. Le candidat vient pour une place, c'est-à-dire un emploi, mais le recruteur comprend ou feint de comprendre qu'il s'agit d'une place de parking. Ce décalage entre la demande d'emploi et la réponse du recruteur constitue le ressort humoristique de la scène.

> ✓ **RÉPONSE À RETENIR**
>
> Un candidat se présente pour un emploi, mais le recruteur évoque une place de parking.

Question 5. Que critique ce dessin ? (3 points)

Le dessin critique la manière dont un candidat peut être accueilli et jugé lors d'un recrutement. La réponse du recruteur détourne sa demande et le tourne en ridicule au lieu de s'intéresser à ses compétences.

- Elle traduit un manque de respect envers le candidat.
- Dans le contexte du sujet, elle évoque les préjugés liés aux différences physiques et les discriminations qui peuvent écarter injustement des personnes de l'emploi.

> ✓ **RÉPONSE À RETENIR**
>
> Le dessin dénonce le mépris et les préjugés qui peuvent empêcher un candidat d'être évalué équitablement pour un emploi.

3. Campagne de recrutement de l’agence ADIA

Une publicité d’ADIA montre un robot livreur et souligne qu’il n’est ni jeune ni vieux, ni blanc ni noir, et ne demandera jamais d’augmentation. Il faut expliquer le lien entre l’image et le texte, puis interpréter le slogan « Urgent : recrutons humain ».

Question 6. Expliquez le lien entre l’image et le texte. (3 points)

L’image présente un robot livreur tenant un colis, tandis que le texte le qualifie ironiquement de « salarié ». Il ne serait ni jeune ni vieux, ni blanc ni noir, ni de droite ni de gauche, et ne demanderait jamais d’augmentation. Image et texte associent ainsi la machine à un salarié sans caractéristiques personnelles ni revendications. Ce décalage dénonce les critères discriminatoires et le souhait de certains employeurs d’avoir un salarié parfaitement docile.

> **✓ RÉPONSE À RETENIR**
>
> Le robot incarne ironiquement le salarié sans différences ni revendications que privilégieraient certains employeurs. La publicité dénonce cette logique discriminatoire.

Question 7. Quel est le sens du slogan « Urgent : recrutons humain » ? (3 points)

Le slogan oppose l’image d’un robot à l’appel à recruter des êtres humains.

> « Urgent : recrutons humain »

Le mot « urgent » reprend le ton d’une annonce d’emploi, mais l’appel est surtout ironique : les salariés ne sont pas des machines. Ils ont des différences, des besoins et peuvent exprimer des revendications. ADIA invite ainsi les entreprises à recruter des personnes plutôt qu’à rechercher un salarié idéal, uniforme et sans demandes.

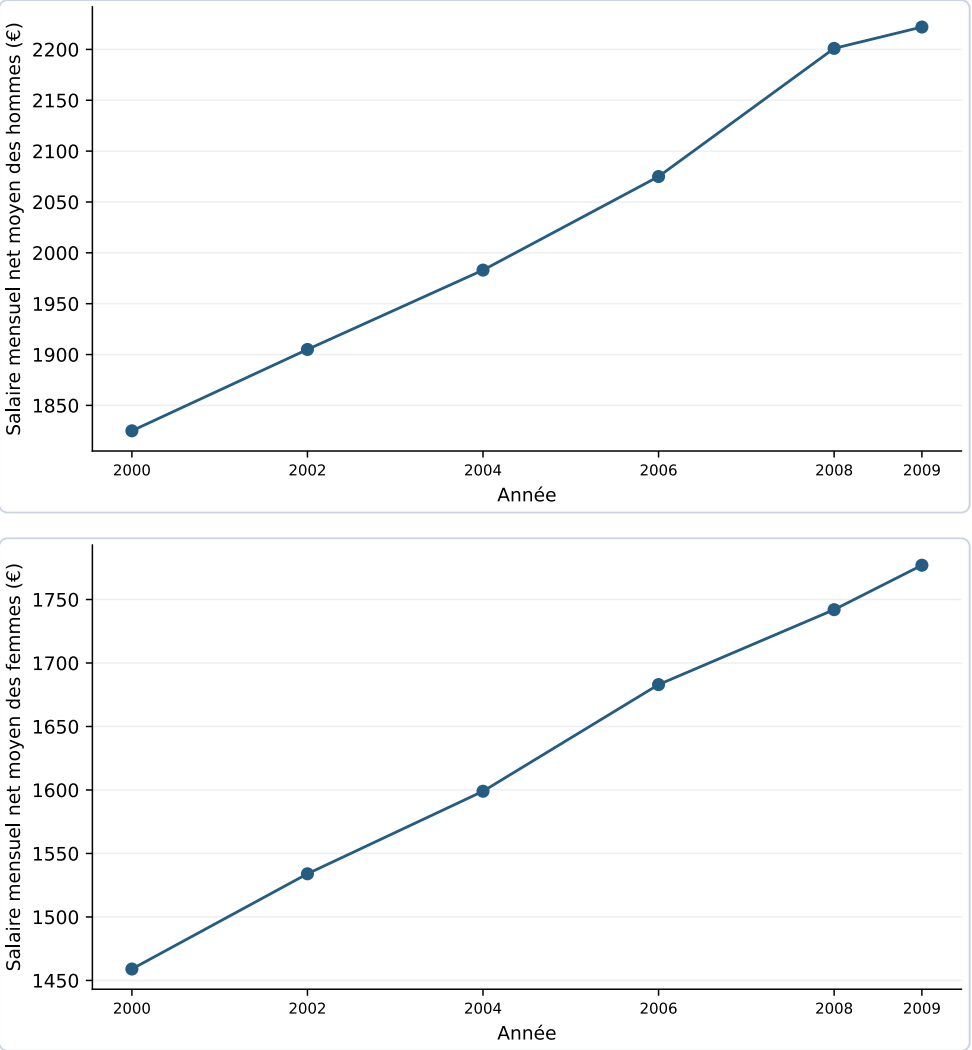
> **✓ RÉPONSE À RETENIR**
>
> ADIA appelle les entreprises à recruter des personnes humaines et dénonce ironiquement la recherche de salariés sans différences ni revendications.

4. Évolution des salaires mensuels nets moyens de 2000 à 2009

Le tableau compare les salaires mensuels nets moyens des femmes et des hommes pour six années, de 2000 à 2009. Il faut représenter les données, calculer le salaire des femmes en pourcentage de celui des hommes et tirer des constats de l'ensemble des données.

Question 8. Représentez graphiquement les données de ce tableau. (3 points)

Le graphique doit comparer les deux séries sur une même période : placez les six années en abscisse et les salaires mensuels nets moyens, en euros, en ordonnée. Reportez les valeurs exactes du tableau pour les hommes et pour les femmes, puis reliez les points de chaque série. Utilisez la même échelle verticale pour les deux séries et distinguez-les par des couleurs ou des symboles différents, avec une légende. Les deux courbes montent d'une date à l'autre, mais celle des hommes reste au-dessus de celle des femmes.



✓ RÉPONSE À RETENIR

Deux séries à représenter : hommes et femmes, de 2000 à 2009, avec les années en abscisse et les salaires en euros en ordonnée.

Question 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)

Pour remplir la dernière ligne, divisez le salaire des femmes par celui des hommes pour chaque année, puis multipliez le quotient par 100. Par exemple, en 2000 : 1 459 ÷ 1 825 × 100 = 79,9 %. Arrondissez les résultats au dixième de pourcentage. Le tableau ci-dessous reprend la ligne à compléter dans l'ordre des années indiqué par le document.

Année	2000	2002	2004	2006	2008	2009
Salaire des femmes en % du salaire des hommes	79,9 %	80,5 %	80,6 %	81,1 %	79,1 %	80,0 %

✓ RÉPONSE À RETENIR

79,9 % ; 80,5 % ; 80,6 % ; 81,1 % ; 79,1 % ; 80,0 %.

Question 10. Quels constats pouvez-vous faire à partir de l'ensemble des données du tableau et de leur représentation graphique ? (2 points)

Les deux salaires moyens augmentent à chacune des dates : ceux des hommes passent de 1 825 € à 2 222 €, et ceux des femmes de 1 459 € à 1 777 €. Toutefois, les hommes sont mieux rémunérés chaque année. L'écart absolu passe de 366 € en 2000 à 445 € en 2009, malgré un recul entre 2008 et 2009. En proportion, le salaire féminin varie entre 79,1 % et 81,1 % du salaire masculin, sans progression régulière.

✓ RÉPONSE À RETENIR

Les salaires augmentent pour les deux sexes, mais les hommes gagnent davantage à chaque date. L'écart reste marqué et le rapport salarial des femmes fluctue autour de 80 %.

5. Discriminations et égalité dans le monde du travail

Les quatre premiers documents abordent la stigmatisation liée à l'apparence, le recrutement, une campagne pour l'embauche de personnes et les écarts de salaires entre femmes et hommes. Il faut définir les discriminations et expliquer le titre du sujet en s'appuyant sur l'ensemble de ces documents.

Question 11. Définissez le terme « discriminations ». (2 points)

Une discrimination est une différence de traitement défavorable fondée sur une caractéristique personnelle, réelle ou supposée, plutôt que sur des critères pertinents pour la situation. Dans l'emploi, elle peut limiter l'accès à un poste ou pénaliser le salaire et la carrière. Elle est directe lorsqu'une personne est défavorisée en raison d'un critère discriminatoire ; elle peut aussi être indirecte lorsqu'une règle apparemment neutre désavantage particulièrement certaines personnes.

> ✓ RÉPONSE À RETENIR
>
> Traitement défavorable fondé sur une caractéristique personnelle, qui compromet l'égalité d'accès à l'emploi ou de parcours professionnel.

Question 12. En vous appuyant sur l'ensemble des documents 1, 2, 3 et 4, expliquez le titre du sujet : « L'égalité en France, un droit fondamental à l'épreuve du monde du travail ». (4 points)

L'égalité est un droit fondamental : chacun devrait pouvoir travailler et progresser sans être défavorisé par une caractéristique personnelle. Pourtant, le document 1 montre que l'apparence physique peut conduire au rejet des personnes obèses et freiner leur carrière. Dans le document 2, le jeu sur le mot « place » suggère qu'un candidat noir est ramené à un emploi subalterne plutôt que considéré comme candidat. Le document 3 oppose un salarié robotisé, sans âge, couleur de peau ni opinions, à l'appel à recruter des humains, porteurs de différences. Enfin, le document 4 montre que les salaires moyens des femmes restent inférieurs à ceux des hommes. Les documents révèlent ainsi l'écart entre le principe d'égalité et certaines réalités du travail.

> ✓ RÉPONSE À RETENIR
>
> Le droit à l'égalité se heurte au travail aux préjugés sur l'apparence et l'origine, ainsi qu'aux écarts de salaire entre femmes et hommes.

6. La Charte de la diversité

Le document présente la Charte de la diversité et les engagements proposés aux entreprises concernant la non-discrimination, le recrutement et la gestion des carrières. Il faut examiner dans quelle mesure cette charte peut répondre aux situations dénoncées dans les documents 1 à 4.

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

La Charte peut agir directement sur le recrutement et les carrières : elle prévoit la formation des recruteurs, le respect de la non-discrimination à toutes les étapes et une meilleure représentation de la diversité. Elle répond ainsi aux préjugés liés à l'apparence dans les documents 1 et 2, rejoint l'appel à recruter des personnes plutôt que des profils stéréotypés du document 3, et peut contribuer à réduire les inégalités professionnelles illustrées par les salaires du document 4. Mais elle ne garantit pas, à elle seule, l'égalité : ses engagements doivent être réellement appliqués et leurs résultats suivis.

> **✓ RÉPONSE À RETENIR**
>
> La Charte est un levier utile contre les discriminations, à condition que ses engagements soient appliqués concrètement et que leurs résultats soient suivis.

7. Discrimination et conséquences

L'interview d'Éric Cédiey évoque les effets individuels, sociaux, politiques et économiques des discriminations, ainsi que leurs causes. Il faut reformuler deux conséquences et expliquer pourquoi le refus des discriminations est comparé à l'abolition des privilèges à la Révolution française.

Question 14. Éric Cédiey évoque dans son interview les conséquences des discriminations. Relevez et reformulez-en deux. (3 points)

L'interview présente des conséquences individuelles et collectives. Deux effets sont explicitement développés :

- Pour la personne discriminée, la discrimination nie sa valeur et atteint sa dignité. Elle peut provoquer un traumatisme, de la culpabilité, de la dépression, de l'agressivité ou un sentiment d'impuissance.
- Pour la société, elle détériore les relations entre les citoyens et fragilise la cohésion sociale et politique. Elle peut aussi diminuer l'adhésion de certaines personnes aux institutions et remettre en cause les valeurs républicaines.

> ✓ RÉPONSE À RETENIR
>
> La discrimination atteint la dignité et la santé psychologique des personnes, tout en fragilisant la cohésion sociale et les valeurs républicaines.

Question 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)

La comparaison souligne que l'égalité de traitement exige de combattre des avantages et des habitudes profondément installés, comme la préférence accordée aux enfants du personnel pour les stages. Cette pratique peut exclure indirectement des personnes selon leur origine. Refuser les discriminations est donc juste, car cela défend l'égalité, mais aussi considérable : il faut remettre en question des fonctionnements traditionnels que la société tient parfois pour normaux. Cédiey rapproche cette transformation de l'abolition des privilèges, qui a elle aussi bouleversé un ordre établi.

> ✓ RÉPONSE À RETENIR
>
> Refuser les discriminations est une exigence d'égalité qui implique de remettre en cause des privilèges et des pratiques profondément ancrés.

8. Différences physiques et intégration professionnelle

Le sujet s'appuie sur une déclaration de Jean-François Amadieu selon laquelle les personnes ayant un physique avantageux réussiraient mieux dans leur vie sociale et professionnelle. Il faut réagir à ce constat et proposer des moyens de lutter contre les obstacles à l'intégration professionnelle liés aux différences physiques, en mobilisant les documents et ses connaissances personnelles.

Question Compétence d'écriture. 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, rédigez votre réponse dans un texte organisé d'une trentaine de lignes. (18 points)

Introduction. Le constat de Jean-François Amadieu est révoltant : être jugé sur son apparence plutôt que sur ses capacités transforme un préjugé en obstacle professionnel. Une présentation soignée peut compter selon le métier, mais elle ne justifie pas l'exclusion.

Développement. Le document 1 montre que des personnes obèses sont écartées dès l'entretien et connaissent des carrières plus difficiles. Le document 3 dénonce, avec son slogan « Urgent : recrutons humains », les critères qui réduisent les candidats à des caractéristiques superficielles. Dans les métiers de l'accueil, par exemple, les compétences relationnelles et la fiabilité devraient primer sur la silhouette.

Pour lutter contre ces biais, les entreprises peuvent définir des critères liés au poste, structurer les entretiens, former les recruteurs et contrôler leurs pratiques. La Charte de la diversité encourage ces engagements ; la loi doit aussi protéger les victimes. Recruter équitablement permet de reconnaître les talents et de faire vivre l'égalité au travail.

> **✓ RÉPONSE À RETENIR**
>
> L'accès à l'emploi doit reposer sur les compétences et les exigences réelles du poste, jamais sur des préjugés liés à l'apparence.

Ce qu'il faut retenir de ce sujet (Session 2012)

Bilan de l'épreuve : Épreuve d'expression française et d'ouverture sur le monde des brevets professionnels tertiaires, session normale 2012, sans code imprimé, d'une durée de 3 heures et de coefficient 3. Le thème est l'égalité dans le monde du travail : le corpus traite des discriminations liées à l'apparence, des écarts de salaires et de leurs conséquences. L'épreuve évalue l'analyse de documents, le calcul, l'interprétation et l'argumentation écrite.

Notions-clés, formules & règles à maîtriser

- La discrimination réduit une personne à une caractéristique et porte atteinte à l'égalité de traitement ou d'accès à l'emploi.
- Pour calculer le salaire féminin en pourcentage du salaire masculin : salaire des femmes ÷ salaire des hommes × 100.
- La Charte de la diversité engage les entreprises à prévenir les discriminations dans le recrutement et la gestion des carrières.
- Un texte argumentatif organisé étaye une réflexion par des exemples, les documents du corpus et des connaissances personnelles.

Points de vigilance & attentes du jury

- Pour répondre sur un document, appuyez-vous sur des éléments précis et reformulez-les au lieu de les recopier.
- Sur le graphique, indiquez les axes, les unités, les années et les séries comparées.
- Pour le pourcentage, prenez le salaire des hommes comme valeur de référence et distinguez proportion et écart.
- Dans la rédaction, traitez les deux aspects de la consigne, organisez vos idées et visez une trentaine de lignes.

Questions fréquentes sur cette épreuve (Q&A Examen)

Q : Comment calculer le salaire des femmes en pourcentage de celui des hommes ?

Pour chaque année, divisez le salaire net moyen des femmes par celui des hommes, puis multipliez le résultat par 100. Reportez les valeurs obtenues en pourcentage dans la dernière ligne du tableau.

Q : Comment expliquer le lien entre une image et son slogan ?

Décrivez les éléments utiles de l'image, relevez le message écrit et montrez comment ils se complètent. Reliez leur sens au thème du recrutement et à la place accordée aux personnes dans le monde du travail.

Q : Combien de temps consacrer à chaque partie de l'épreuve ?

Le sujet fixe une durée totale de trois heures, sans imposer de temps par partie. Répartissez votre temps entre les questions documentaires et la rédaction, en gardant quelques minutes pour relire vos réponses.

Q : Quels critères faut-il respecter pour la compétence d'écriture ?

Le sujet attribue 18 points à cette compétence et demande un texte organisé d'une trentaine de lignes. Traitez les deux questions, appuyez vos idées sur les documents et vos connaissances, puis relisez la structure et la langue.

Sujet officiel associé (PDF) : https://bpfleuriste.fr/assets/annales/bp-fleuriste/U60 - Expression française et ouverture sur le monde/2012/BP Fleuriste - U60 - Expression française et ouverture sur le monde - Session 2012 - 1-Sujet.pdf
Ressources BP Fleuriste : Toutes les annales & corrigés • Fiches de révision complètes • Simulateur de notes d'examen

Copyright © 2027 FormaV®. Tous droits réservés.

FormaV® est une marque déposée auprès de l'INPI sous le numéro 5227897.

Ce document a été élaboré par FormaV® avec le plus grand soin afin d'accompagner chaque apprenant vers la réussite de ses examens. Son contenu (textes, graphiques, méthodologies, tableaux, exercices, concepts, mises en forme) constitue une œuvre protégée par le droit d'auteur.

Toute copie, partage, reproduction, diffusion ou mise à disposition, même partielle, gratuite ou payante, est strictement interdite sans accord préalable et écrit de FormaV®, conformément aux articles L.111-1 et suivants du Code de la propriété intellectuelle. Dans une logique anti-plagiat, FormaV® se réserve le droit de vérifier toute utilisation illicite, y compris sur les plateformes en ligne ou sites tiers.

En utilisant ce document, vous vous engagez à respecter ces règles et à préserver l'intégrité du travail fourni. La consultation de ce document est strictement personnelle.

Merci de respecter le travail accompli afin de permettre la création continue de ressources pédagogiques fiables et accessibles.