

# BACCALAURÉATS PROFESSIONNELS

ACCUEIL – RELATION CLIENTS – USAGERS  
COMMERCE  
GESTION - ADMINISTRATION  
LOGISTIQUE  
TRANSPORT  
VENTE

Session : 2016

## Épreuve d'économie et droit

Durée : 2h30

Coefficient : 1

# DOSSIER SUJET

Le sujet comprend deux parties.

Ce dossier comprend 12 pages numérotées de DS 1/12 à DS 12/12.

**Les annexes dûment remplies sont à joindre à votre copie.**

*Les calculatrices ne sont pas admises lors de cette épreuve.*

## BARÈME

PARTIE .I. : ANALYSE DOCUMENTAIRE /12 points

PARTIE .II. : RÉDACTION DE L'ÉTUDE /8 points

**TOTAL DE L'ÉPREUVE : /20 points**

Baccalauréat Professionnel Secteur Tertiaire	AP 1609-ECODROI	Session 2016	DS
U11 - Épreuve d'économie et droit	Durée : 2h30	Coefficient : 1	Page 1/12

La lutte contre les discriminations :  
la politique de non-discrimination à l'embauche de l'entreprise



Vous effectuez une période de formation en entreprise au sein de la grande société de conseil SOLUCOM. Vous êtes particulièrement affecté(e) au service Communication de l'entreprise.

Votre tuteur souhaite vous sensibiliser sur la politique de non-discrimination à l'embauche dans laquelle s'inscrit l'entreprise. Dans cet objectif et afin de mettre à jour le livret d'accueil de l'entreprise sur ses engagements dans la lutte contre les discriminations, il vous demande de réaliser une étude sur ce thème.

Récapitulatif des documents et annexes :

<b>Document 1</b>	Discriminations à l'embauche et dans l'emploi : de quoi parle-t-on ?	Page 4
<b>Document 2</b>	Infographie : motifs de discriminations à l'embauche.	Page 4
<b>Document 3</b>	Recherche d'emploi : la fin du CV anonyme obligatoire annoncée.	Page 5
<b>Document 4</b>	La formation à la diversité.	Page 5
<b>Document 5</b>	La diversité : quels avantages pour l'entreprise ?	Page 6
<b>Document 6</b>	Comment éviter la discrimination à l'embauche ?	Page 7
<b>Document 7</b>	Témoignages pour le CV anonyme.	Page 8
<b>Document 8</b>	Témoignages contre le CV anonyme.	Page 8
<b>Annexe A</b>	Fiche d'analyse - <b>à compléter et à rendre avec la copie.</b>	Page 9
<b>Annexe B</b>	Fiche d'analyse - <b>à compléter et à rendre avec la copie.</b>	Page 10
<b>Annexe C</b>	Fiche d'analyse - <b>à compléter et à rendre avec la copie.</b>	Page 11
<b>Annexe D</b>	Fiche d'analyse - document de mon choix n°_ <b>à compléter et à rendre avec la copie.</b>	Page 12

<b>Baccalauréat Professionnel Secteur Tertiaire</b>	AP 1609-ECODROI	<b>Session 2016</b>	<b>DS</b>
U11 - Épreuve d'économie et droit	Durée : 2h30	Coefficient : 1	Page 2/12

## PARTIE I : ANALYSE DU DOSSIER DOCUMENTAIRE

### Mission 1 :

Après avoir identifié et étudié les documents 1 à 6, **compléter les tableaux (fiches d'analyse) proposés en annexes A, B et C (à rendre avec la copie).**

### Mission 2 :

Afin de compléter votre étude, votre tuteur vous donne 2 nouveaux documents (documents 7 et 8). Prendre connaissance de l'ensemble des documents et **choisir** celui qui vous semble le plus pertinent pour approfondir la thématique de la politique de non-discrimination à l'embauche de l'entreprise. **Justifier votre choix sur l'annexe D.**

## PARTIE II : CONDUITE DE L'ÉTUDE

À l'aide de vos **connaissances**, du travail effectué en première partie et en veillant à **illustrer vos propos avec des situations vécues au cours de vos différentes périodes de formation en milieu professionnel** et de vos observations du monde socio-économique, vous rédigez une étude qui doit permettre de répondre à la problématique suivante :

**Pourquoi est-il important pour l'entreprise de mettre en place une politique de non discrimination à l'embauche ?**

Pour cela, vous structurerez votre étude en respectant les 4 points ci-dessous. Les points 2 et 3 devront faire l'objet d'un **écrit argumenté** de 15 lignes environ chacun.

- Partie 1 :** Présenter la problématique et expliciter ses concepts essentiels.
- Partie 2 :** Comment mettre en place un recrutement basé sur la diversité des candidats ?
- Partie 3 :** Pourquoi est-il essentiel de tenir compte de la diversité des candidats à l'embauche sur le plan juridique, économique et social ?
- Partie 4 :** Présenter de manière synthétique et justifiée votre position personnelle sur la problématique.

Baccalauréat Professionnel Secteur Tertiaire	AP 1609-ECODROI	Session 2016	DS
U11 - Épreuve d'économie et droit	Durée : 2h30	Coefficient : 1	Page 3/12

## DOCUMENT 1

## Discriminations à l'embauche et dans l'emploi : de quoi parle-t-on ?

34 %

des demandeurs d'emploi estiment avoir été victimes de discrimination à l'embauche.

Tout salarié, tout candidat à un emploi, un stage ou une période de formation en entreprise est protégé par la loi contre les discriminations à l'embauche et au travail. Le code du travail (art. L.1132-1) interdit toute distinction entre salariés fondée notamment sur :

- l'origine ;
- le sexe ;
- l'orientation ou l'identité sexuelle ;
- la situation de famille ou la grossesse ;
- l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race ;
- les opinions politiques ;
- les activités syndicales ou mutualistes ;
- les convictions religieuses ;
- l'apparence physique ;
- le nom de famille ou le lieu de résidence ;
- l'état de santé ou le handicap.

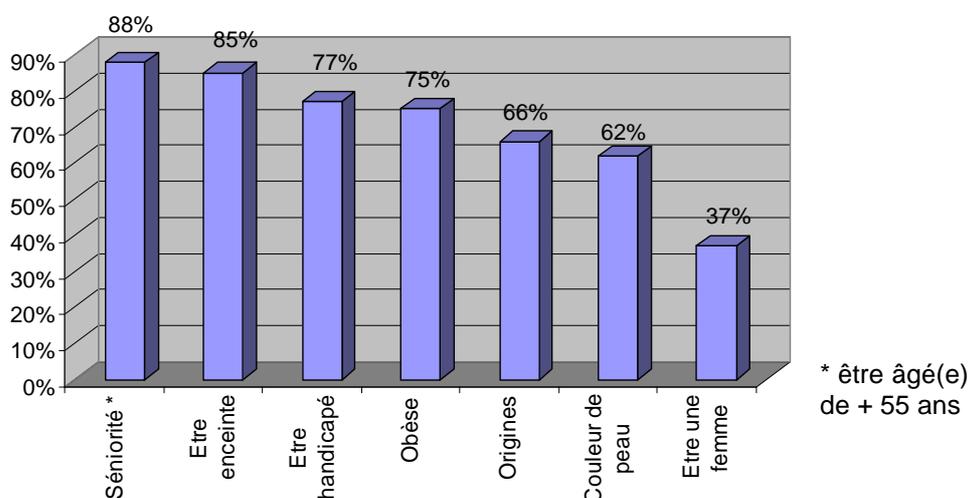
Les sanctions encourues peuvent aller jusqu'à 225 000 euros d'amende.

Source : d'après le site [www.gouvernement.fr/discriminations-a-l-embauche](http://www.gouvernement.fr/discriminations-a-l-embauche) - Octobre 2015

## DOCUMENT 2

## Motifs de discriminations à l'embauche

85 % des demandeurs d'emploi estiment que les discriminations à l'embauche sont fréquentes pour les motifs suivants :



Source : Graphique extrait du site [www.gouvernement.fr/discriminations-a-l-embauche](http://www.gouvernement.fr/discriminations-a-l-embauche) - Octobre 2015

<b>Baccalauréat Professionnel Secteur Tertiaire</b>	AP 1609-ECODROI	<b>Session 2016</b>	<b>DS</b>
U11 - Épreuve d'économie et droit	Durée : 2h30	Coefficient : 1	Page 4/12

## DOCUMENT 3

## Recherche d'emploi : la fin du CV anonyme obligatoire annoncée (le 20/05/2015)



Le ministre en charge du travail a annoncé le 19 mai 2015 un plan de lutte contre les discriminations à l'embauche et dans l'emploi. Les mesures phares de ce plan sont l'abandon de la généralisation du curriculum vitae (CV) anonyme et la possibilité de recourir aux actions de groupe (ou "class actions") en cas de discrimination dans l'emploi.

La loi du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances prévoyait l'application systématique du CV anonyme (sans nom ni photo d'identité) pour les recrutements dans les entreprises de plus de 50 salariés. Cette disposition sera supprimée dans le cadre de l'examen du projet de loi relatif au dialogue social et à l'emploi, qui doit débiter au Parlement en mai 2015. Le CV anonyme pourra toutefois être mis en œuvre sur la base du volontariat par des entreprises ou des collectivités territoriales.

En cas de discrimination dans l'emploi, il sera désormais possible pour plusieurs victimes de procéder, de manière unie, à une conciliation ou d'engager une action en justice...

Les autres mesures annoncées concernent notamment la désignation d'un "référént égalité des chances" dans les entreprises, le lancement d'une grande campagne de "testing" à l'automne 2015 et d'une campagne de communication grand public sur la lutte contre les stéréotypes avant la fin de l'année 2015.

Source : <http://www.vie-publique.fr/actualite/alaune/recherche-emploi-fin-du-cv-anonyme>

## DOCUMENT 4

## La formation à la diversité

Sur les formations, les outils portent quasiment tous sur des formations ou sensibilisations à la diversité ou à la non-discrimination qui seraient dispensées au sein de l'entreprise, en direction notamment des managers et des ressources humaines. Parmi ces outils, les actions de sensibilisation des salariés sont les plus nombreuses puisqu'elles sont citées dans presque deux tiers des accords. Elles recouvrent des réalités différentes mais la majorité des accords affiche comme ambition de lutter contre les stéréotypes et les préjugés. Elles sont parfois associées aux formations (les accords font part d'actions de sensibilisation et de formation qui se déclinent en fait en formations ou sessions de sensibilisation) ou elles visent à insérer dans le livret d'accueil ou sur le site de l'entreprise des éléments relatifs à la politique de diversité de l'entreprise ou/et à la lutte contre les stéréotypes. Cela peut également plus marginalement se traduire par des baromètres ou sondages internes, le visionnage d'un film ou encore la passation de tests sur les préjugés. Un accord prévoit la dispense d'une formation 'égalité des chances' aux structures associatives et sous-traitants avec lesquels l'entreprise collabore en matière de recrutement (y compris les entreprises de travail temporaire).

Source : Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social  
 Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)  
 Document d'études - Dares - 2014 -  
 « Égalité, diversité, discrimination. Étude de 80 accords d'entreprise sur la diversité »

Baccalauréat Professionnel Secteur Tertiaire	AP 1609-ECODROI	Session 2016	DS
U11 - Épreuve d'économie et droit	Durée : 2h30	Coefficient : 1	Page 5/12

<b>La diversité : quels avantages pour l'entreprise ?</b>
---



La diversité (communément considérée comme source de valeur ajoutée), peut être considérée comme un avantage concurrentiel pour l'entreprise. Elle répond à un triple enjeu : économique, juridique et social.

**> Accroître la performance économique de l'entreprise en assurant innovation et performance en même temps qu'une plus grande proximité avec le client et l'ouverture de nouveaux marchés.**

Dans une économie de la connaissance, la diversité constitue un atout majeur car la créativité dépend de la variété des personnes et de leurs parcours. La diversité doit être considérée comme un accélérateur de l'innovation, comme le pensent 73 % de nos enquêtés.

**> Renforcer l'image et la réputation de l'entreprise auprès du public.**

La mise en place d'une politique de la diversité est une preuve de l'engagement de la responsabilité sociétale de l'entreprise.

Ainsi certaines entreprises font de la diversité un argument pour améliorer leur image auprès de leurs clients internes et externes.

**> Contribuer à adapter l'entreprise à son environnement.**

Faire se côtoyer des personnes d'origines différentes qui échangent leurs expériences, permet de développer leur ouverture et leur sens de l'adaptation.

Comme le démontre une enquête menée par Yazid Sabeg, la diversité participe à une meilleure compréhension des besoins des clients.

Améliorer le dialogue avec les parties prenantes : 40 % de nos enquêtés considèrent que les organisations avec lesquelles ils doivent négocier sont très diverses et que le fait de disposer de relais d'origines diverses permet à l'entreprise de mieux négocier avec son environnement.

**> Attirer de nouveaux talents, optimiser la gestion des ressources humaines et faire preuve d'un engagement socialement responsable.**

Intégrer de nouvelles et de meilleures compétences : 97 % des enquêtés considèrent les compétences comme critère principal pour une embauche. En privilégiant essentiellement les capacités/aptitudes comme critères de sélection, les minorités auront plus de chances de s'intégrer et les entreprises auront davantage de candidats. Ainsi la diversité est une remarquable source de recrutement. Cela contribue à résoudre le problème de la pénurie des candidats.

Améliorer le respect des salariés entre eux : description faite par un responsable de la formation des sapeurs pompiers volontaires : « *Depuis 15 ans nous intégrons des femmes... cela a apporté de l'harmonie... les hommes sont devenus plus corrects... les locaux sont mieux rangés...* ».

Améliorer la motivation des salariés qui constatent le respect d'une éthique dans leur entreprise.

**> Limiter le risque juridique en appliquant le cadre législatif français et les normes internationales.**

La discrimination pour un motif prohibé constitue un délit.

Source : Cahiers Entreprises n°3 ESC Pau : Étude « Comment réussir la politique de diversité dans l'entreprise ? »  
<http://www.esc-pau.fr/entreprise/documents/cahierentreprise03.pdf>

<b>Baccalauréat Professionnel Secteur Tertiaire</b>	AP 1609-ECODROI	<b>Session 2016</b>	<b>DS</b>
U11 - Épreuve d'économie et droit	Durée : 2h30	Coefficient : 1	Page 6/12

<b>Comment éviter la discrimination à l'embauche ?</b>
--



Pour sensibiliser vos collaborateurs à la discrimination, faites-leur suivre une formation sur la non-discrimination.

Le rôle du dirigeant est d'expliquer aux chefs de service, ainsi qu'aux salariés, les raisons qui rendent les nouveaux processus de recrutement incontournables pour la société. Si l'aspect légal doit, naturellement, être évoqué, les forces de la diversité doivent être également mises en avant. Cette sensibilisation peut passer par un discours, par l'écriture et la distribution d'une charte d'entreprise, ou bien par la diffusion d'un film montrant les forces de la diversité.

Après cette phase de sensibilisation, réalisez un audit de vos pratiques de recrutement. Définissez ensuite le poste à pourvoir. Effectuée en amont, cette étape consiste à lister, de façon objective, les compétences que doit posséder le candidat...

[...] Veillez aussi à élargir les canaux de recrutement. Par exemple, en dotant votre **communication institutionnelle** de messages forts autour du thème de la diversité...

[...] Formalisez ensuite la sélection des candidatures. La personne en charge du tri des CV doit être sensibilisée à votre objectif de non-discrimination fixé, afin d'essayer de sélectionner plus de parcours et de profils atypiques.

Une fois ces critères de sélection formalisés, vous devez vous attaquer aux méthodes d'évaluation lors d'un entretien. Il ne faut juger que les compétences. Pour cela, l'entretien doit être structuré, c'est-à-dire mené à l'aide d'une liste donnée de questions et, parfois, d'une grille d'évaluation. Ainsi, les questions ne varieront pas selon les candidats et le recruteur. Vous pouvez aussi agrémenter l'interview, d'un test ou d'une mise en situation. Concernant la décision finale, il vaut mieux qu'elle soit prise par un collègue d'intervenants.

Enfin, il est possible de recourir à des méthodes spécifiques de mesure de la discrimination, telles que l'auto-testing. Il s'agit de se faire envoyer des couples de CV, dont l'un se différencie par un critère discriminant, comme l'âge, le genre ou le patronyme. Ainsi, vous pointerez les dysfonctionnements existants au sein de votre entreprise. Le testing peut être réalisé par vous-même ou par des cabinets de recrutement spécialisés.

Si la discrimination est une réalité en France, elle n'est pas pour autant une fatalité. Il tient à tout un chacun de changer ses méthodes de recrutement, notamment lors du tri des CV ou du déroulement d'un entretien. N'oubliez pas que miser sur la diversité est avant tout une force pour le développement de votre entreprise, et non une contrainte supplémentaire.

Source : Chef d'entreprise ; N°35 - 01/02/2009 - Ju lien van der Feer

<b>Baccalauréat Professionnel Secteur Tertiaire</b>	AP 1609-ECODROI	<b>Session 2016</b>	<b>DS</b>
U11 - Épreuve d'économie et droit	Durée : 2h30	Coefficient : 1	Page 7/12

## DOCUMENT 7

## « Témoignages pour le CV Anonyme »

Extrait du Journal Le Figaro 19/05/2015

... Sophie a tenté l'expérience. Elle a un nom de famille breton, mais d'après elle, « *une tête qui ne correspond pas. En mettant ma photo, je n'ai eu aucune réponse. En revanche, en postulant anonymement dix fois, j'ai eu six propositions d'entretien !* ». Et Samy d'approuver : « *Mon ami a envoyé une vingtaine de candidatures sans son nom, d'autres avec, et a comparé. Étrangement, il a eu beaucoup plus de retours avec ses CV anonymes. Son nom à consonance africaine a sûrement eu un impact sur les Directions des ressources humaines. Grâce à cela, il a eu trois entretiens, et a pu décrocher un CDI* ».

## DOCUMENT 8

## « Témoignages contre le CV Anonyme »

Extrait du Journal Le Figaro 19/05/2015

... « *Le CV anonyme ? Ce n'est qu'une perte de temps. La discrimination a de toutes manières lieu lors de l'entretien. C'est une mesure qui ne fait qu'alourdir le processus de recrutement.* » En quelques mots, Julie résume le sentiment général : l'outil, censé être imposé par la loi du 31 mars 2006 aux entreprises de plus de 50 salariés, est une idée remplie de bonne volonté, mais très inefficace. Yasin, ex-étudiant de l'université de Lorraine, confirme : « *Rien n'empêche au recruteur de sortir une excuse bidon lors de l'entretien ! Du coup, tant qu'à faire, je préfère savoir, dès le début, à qui j'ai affaire pour éviter les faux espoirs* »...

Baccalauréat Professionnel Secteur Tertiaire	AP 1609-ECODROI	Session 2016	DS
U11 - Épreuve d'économie et droit	Durée : 2h30	Coefficient : 1	Page 8/12

**ANNEXE A**

À compléter et à rendre avec la copie.

<b>Documents</b>	<b>Date</b>	<b>Source</b>	<b>Idée(s) principale(s) et/ou chiffres clés</b>
<b>Document 1</b>			
<b>Document 2</b>			
<b>Document 3</b>			
<b>Document 4</b>			

<b>Baccalauréat Professionnel Secteur Tertiaire</b>	AP 1609-ECODROI	<b>Session 2016</b>	<b>DS</b>
U11 - Épreuve d'économie et droit	Durée : 2h30	Coefficient : 1	Page 9/12

**ANNEXE B**

À compléter et à rendre avec la copie.

<b>Fiche d'analyse Document 5</b>	
<b>Source du document</b>	
<b>Titre du document</b>	
<b>Idées et informations principales</b>	
<p><b>Expliquer les phrases suivantes :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- La diversité peut être considérée comme un avantage concurrentiel pour l'entreprise.</li> <li>- Accroître la performance économique de l'entreprise.</li> <li>- La mise en place d'une politique de la diversité est une preuve de l'engagement de la responsabilité sociétale de l'entreprise.</li></ul>	

<b>Baccalauréat Professionnel Secteur Tertiaire</b>	AP 1609-ECODROI	<b>Session 2016</b>	<b>DS</b>
U11 - Épreuve d'économie et droit	Durée : 2h30	Coefficient : 1	Page 10/12

**ANNEXE C**

À compléter et à rendre avec la copie.

<b>Fiche d'analyse Document 6</b>	
<b>Source du document</b>	
<b>Date du document</b>	
<b>Titre du document de l'article</b>	
<b>Idées et informations principales</b>	
<p><b>Expliquer les phrases suivantes :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Réalisez un audit de vos pratiques de recrutement.</li> <li>- Sélectionner plus de parcours et profils atypiques.</li></ul>	

<b>Baccalauréat Professionnel Secteur Tertiaire</b>	AP 1609-ECODROI	<b>Session 2016</b>	<b>DS</b>
U11 - Épreuve d'économie et droit	Durée : 2h30	Coefficient : 1	Page 11/12

**ANNEXE D**

À compléter et à rendre avec la copie.

J'ai choisi le document n°\_\_

<b>Fiche d'analyse Document choisi</b>	
<b>Source du document</b>	
<b>Date du document</b>	
<b>Titre du document de l'article</b>	
<b>Justification argumentée du choix du document.</b>	
<b>Idées et informations principales</b>	

<b>Baccalauréat Professionnel Secteur Tertiaire</b>	AP 1609-ECODROI	<b>Session 2016</b>	<b>DS</b>
U11 - Épreuve d'économie et droit	Durée : 2h30	Coefficient : 1	Page 12/12