

ÉPREUVE D'ÉTAT

DCG UE 12 : Anglais des affaires



Corrigé

Partie 1 : Compréhension (10 points)

Il existe des inégalités salariales dans de nombreuses entreprises. La principale solution proposée pour y remédier comporte des limites. Pourtant, les entreprises ont tout à gagner à plus de transparence (documents 1, 2 et 4).

L'inégalité salariale est due à la discrimination raciale et au sexisme envers les femmes. Cet écart est également significatif entre une femme blanche et une femme issue des minorités. Cela représente une perte de salaire considérable sur l'ensemble d'une carrière. De plus, les minorités et les femmes sont moins susceptibles d'obtenir une augmentation lorsque celle-ci est demandée (documents 1, 2 et 4).

Il y a cependant une volonté de réduire ces écarts. L'inégalité s'atténue lorsqu'une réelle transparence au niveau de la grille des salaires est proposée. On peut également lier le salaire au poste et non à la personne qui l'occupe. Le conseil d'administration doit exercer son contrôle sur ces questions.

Mais l'écart peut-il vraiment être résorbé avec plus de transparence (documents 1, 2 et 3) ?

Les évolutions de carrière et les opportunités de promotion entrent également en jeu.

Les entreprises doivent recruter des femmes à des postes de cadres supérieurs et à des postes techniques. Cependant, contrairement aux hommes, les femmes ne postulent que si elles maîtrisent 100 % des compétences requises (document 3).

Plus d'égalité peut représenter un avantage concurrentiel pour les entreprises. Cela témoigne d'un comportement éthique, attendu par les parties prenantes qui, elles aussi, œuvrent pour atteindre cette parité. Qui plus est, c'est un moyen d'accorder de la reconnaissance aux employés et d'être en conformité avec la loi (documents 1 et 2).

Même s'il y a une volonté d'égalité, des préjugés inconscients subsistent (document 1).

(270 mots)

Les mots entre parenthèses ne comptent pas.

Veuillez trouver les conseils méthodologiques à la fin du corrigé.

Partie 2 : Expression (10 points)**2.1 Comment on Document 4.**

What is being denounced in this cartoon is both the gender and racial wage gap. Indeed, these two women are comparing their pay slips and it seems as though the white woman is earning less than men and the Afro-American woman is earning even less than the white woman.

Firstly, women and minority women are being discriminated against. Indeed, they often earn less for the same set of skills and job position. In France, starting mid-November to December women work for free due to the pay gap.

Secondly, they are less likely to get promoted, appointed, or hired as senior executives because of male cronyism and deep-rooted bias.

Governments are doing their part. Equal pay for equal work is one of the European Union's founding principles.

It has been proven that women are more productive and that companies with women as senior executives or with women on corporate boards are more profitable as women often have good insights on needs and better soft skills.

The cartoon dates back to 2014 but could unfortunately be drawn today. Would quotas be a good solution ?

170 words

2.2 Choose between subject A and subject B.**Subject A: Memo**

From: John Williams, Human Resource Manager

To: all staff

Subject: Building diversity

During our latest meeting, your trade union representatives have brought to my attention an ongoing problem within our company: racial/gender wage gap, discrimination in recruitment.

So as to narrow the racial/gender wage gap, a wage grid will be made available along with job descriptions. This will clarify the requirements for raises and promotions. Regular assessment of competencies and productivity will be carried out in the aim to grant justified promotions.

As for hiring, we will promptly carry out an assessment to see where we stand on diversity. Recruitment will be tied to the skills required not to the gender or ethnic origin of the person. Our aim is to implement merit-based recruitment to give an equal opportunity regardless of background. No personal questions on family status, age, gender will be asked on resumés or during interviews. Anonymous online quizzes will be submitted to candidates prior to interviews.

We are considering implementing quotas to be more inclusive.

The board will have an oversight on recruitment/wage policies and will alert if behaviors were to be inconsistent with our commitments.

I remain at your disposal

John

172 words

Subject B: Email

From: John Williams
CEO of Easy Accounting Software
To: All staff members
Subject: Salary transparency

Dear All,

We would like to promote more equality and career opportunities within our company. Following an audit, we have decided to make a transparent wage grid available to each employee. This will hold advantages both for all the employees and for the smooth running of the company.

To show career prospects, tasks and functions will be clearly defined. This should help you set your career goals. Yearly assessment and advice will be given too.

The grid will also establish equality between those who know how to negotiate their salary and those who don't. It will be a good basis to discuss and justify proposing or refusing raises. This transparency will avoid rumors and divisiveness which will contribute to better employee relationships and team cohesion.

There are benefits for the company too. If trust is built you will be more engaged, more productive and there may be less turnover.

It will be a way for the company to show stakeholders that we are working towards more equality.

We remain at your disposal for any further explanation.

Best regards
John Williams
CEO of Easy Accounting Software

180 words

Conseils méthodologiques pour rédiger la note de synthèse

Il faut être efficace car l'épreuve ne dure que 3 heures !

Vous pouvez consacrer 1 h 30 à cette première partie de l'épreuve. Vous serez notés sur la compréhension des textes, votre capacité à synthétiser et à mettre en évidence l'enjeu des textes ainsi que sur la qualité de votre expression en français.

Le plus important à faire :

- Respecter le nombre de mots (250 mots en principe).
- Mettre le numéro des documents utilisés à la fin de chaque paragraphe.
- Ne pas rajouter des idées.
- Ne pas omettre un document.
- Utiliser des mots de liaisons pour montrer l'articulation de votre note de synthèse.
- Faire des transitions (parfois impossible car le nombre de mots est limité).
- Indiquer le nombre de mots à la fin de la note de synthèse (ne pas tricher).

Première étape :

Lire les documents une première fois assez rapidement pour comprendre les grandes lignes. Les titres aident souvent.

Deuxième étape :

Vous notez les idées essentielles de chaque paragraphe de tous les textes directement en français. Il est essentiel de marquer le numéro du texte à la fin de chaque phrase pour ne pas perdre du temps par la suite.

Troisième étape :

Lire et relire vos notes pour dégager les enjeux principaux.

Quatrième étape :

Trouver un plan et établir un code couleur (voir ci-dessous).

Cinquième étape :

Rédigez votre introduction dans laquelle vous devez mettre en évidence une problématique et annoncer subtilement le plan sans dire « *dans un premier temps* » ou « *nous allons parler de* ». Il est essentiel de rédiger cette introduction après avoir déterminé votre plan.

La conclusion ne doit pas être un mini résumé de votre note de synthèse. Vous devez utiliser une idée du texte qui semble soit récapituler, soit ouvrir le débat. Vous devez choisir cette idée dès le début. Les phrases doivent être simples pour plus de clarté.

Sixième étape :

Rédigez !! Veillez à exploiter le dossier documentaire de façon pertinente dans votre réponse en y faisant explicitement référence. Quand un document est annexé, vous ne devez pas tomber dans le piège de la paraphrase ou au contraire considérer que vos connaissances vous permettent de vous dispenser de l'utiliser. Vous devez combiner vos connaissances et l'apport des documents.

Ma démarche de réflexion

À l'issue de la deuxième lecture, voici les idées essentielles à relever :

Document 1

- Solution pour éliminer l'écart de salaire hommes/femmes : il y a une volonté de réduire cet écart, cependant un parti pris inconscient subsiste (1).

- Il y a aussi l'écart dû à la discrimination raciale (1).
- Les minorités et les femmes sont moins susceptibles d'obtenir une augmentation lorsqu'elles la demandent (1).
- Lorsqu'il y a une transparence au niveau de la grille des salaires, l'écart tend à disparaître sauf dans quelques secteurs très masculins (1).
- Cela peut être un avantage concurrentiel pour les entreprises (1).
- Le salaire doit être lié au poste et non à la personne (1).

Document 2

- L'écart de salaire concerne les femmes et les minorités et s'aggrave. Il faut mener un audit pour comparer les salaires pour un même poste, s'interroger sur les raisons de cet écart et voir s'ils sont justifiés (2).
- Les entreprises craignent d'avoir à résoudre le problème. Cependant, les employés prennent les choses en main : plusieurs acteurs et parties prenantes (investisseurs institutionnels, actionnaires, décideurs législatifs) luttent pour atteindre la parité (2).
- Le conseil d'administration doit jouer son rôle de contrôle (2).
- La tendance va certainement s'accroître (2).
- Les raisons sont multiples : éthique, accroissement de la compétitivité, comportement attendu des parties prenantes pour être en conformité avec la loi (2).
- C'est une question d'intégrité et d'accorder de la valeur et de la reconnaissance aux employés (2).

Document 3

- La transparence des grilles de salaires est plus compliquée qu'il n'y paraît (3).
- Une société publie la grille des salaires en ligne (3).
- Peut-on réduire l'écart avec plus de transparence (3) ?
- Cependant, d'autres facteurs entrent en jeu (3).
- Négociation du salaire et évolution de carrière (3).
- L'écart est souvent lié à la promotion : les cadres supérieurs ont des salaires plus élevés et ici, la transparence n'aura pas beaucoup d'impact (3).
- Il faut donc engager des femmes à des postes de cadres supérieurs et à des postes techniques (3).
- Certaines entreprises spécifient qu'il n'est pas nécessaire que les postulants aient toutes les compétences requises pour l'emploi. Les femmes postulent uniquement aux postes pour lesquels elles ont 100 % des compétences nécessaires (3).
- Les hommes postulent même s'ils n'ont que 60 % des compétences nécessaires (3).
- Il faut s'assurer que les femmes aient les mêmes opportunités d'avancement (3).

Document 4

- Illustre l'écart de salaire hommes/femmes mais également, l'écart de salaire entre une femme issue des minorités et une femme blanche (4).

Construction du plan

Après avoir relu mes notes plusieurs fois, je trouve un plan cohérent.

Le problème

Solutions possibles

Limites de ces solutions

Rôle et avantages pour l'entreprise

Document 1

- Solution pour éliminer l'écart de salaire entre hommes et femmes : il y a une volonté de réduire cet écart cependant un parti pris inconscient subsiste (conclusion) (1).

- Il y a aussi l'écart dû à la discrimination raciale (1).

- Les minorités et les femmes sont moins susceptibles d'obtenir une augmentation lorsqu'elles la demandent (1).

- Lorsqu'il y a une transparence au niveau de la grille des salaires, l'écart tend à disparaître sauf dans quelques secteurs très masculins (1).

- Cela peut être un avantage concurrentiel pour les entreprises (1).

- Le salaire doit être lié au poste et non à la personne (1).

Document 2

- L'écart de salaire concerne les femmes et les minorités et s'aggrave. Il faut mener un audit pour comparer les salaires pour un même poste, s'interroger sur les raisons de cet écart et voir s'ils sont justifiés (2).

- Les entreprises craignent d'avoir à résoudre le problème. Cependant, les employés prennent les choses en main : plusieurs acteurs et parties prenantes (investisseurs institutionnels, actionnaires, décideurs législatifs) luttent pour atteindre la parité (2).

- Le conseil d'administration doit jouer son rôle de contrôle (2).

- La tendance va certainement s'accroître (2).

- Les raisons sont multiples : éthique, accroissement de la compétitivité, comportement attendu des parties prenantes pour être en conformité avec la loi (2).

- C'est une question d'intégrité et d'accorder de la valeur et de la reconnaissance aux employés (2).

Document 3

- La transparence des grilles de salaires est plus compliquée qu'il n'y paraît (3).

- Une société publie la grille des salaires en ligne (3).

- Peut-on réduire l'écart avec plus de transparence (transition) (3) ?

- Cependant, d'autres facteurs entrent en jeu (3).

- Négociation du salaire et évolution de carrière (3).

- L'écart est souvent lié à la promotion : les cadres supérieurs ont des salaires plus élevés et ici, la transparence n'aura pas beaucoup d'impact (3).

- Il faut donc engager des femmes à des postes de cadres supérieurs et à des postes techniques (3).

- Certaines entreprises spécifient qu'il n'est pas nécessaire que les postulants aient toutes les compétences requises pour l'emploi. Les femmes postulent uniquement aux postes pour lesquels elles ont 100 % des compétences nécessaires (3).

- Les hommes postulent même s'ils n'ont que 60 % des compétences nécessaires (3).

- Il faut s'assurer que les femmes aient les mêmes opportunités d'avancement (3).

Document 4

- Illustre l'écart de salaire hommes/femmes mais également, l'écart de salaire entre une femme issue des minorités et une femme blanche (4).

Rédaction

Il faut ensuite regrouper les idées des documents (sans perdre de vue le numéro du document) et rédiger !

Le problème

Solutions possibles

Limites de ces solutions

Rôle et avantages pour l'entreprise

Partie 1

- Il y a aussi l'écart dû à la discrimination raciale (1).

- Les minorités et les femmes sont moins susceptibles d'obtenir une augmentation lorsqu'elles la demandent (1).

- L'écart de salaire concerne les femmes et les minorités et s'aggrave, avec une perte de salaire sur une carrière de 40 ans (2).

- Illustre l'écart de salaire hommes/femmes mais également, l'écart de salaire entre une femme issue des minorités et une femme blanche (4).

Partie 2

- Solution pour éliminer l'écart de salaire entre hommes et femmes : il y a une volonté de réduire cet écart (1).

- Lorsqu'il y a une transparence au niveau de la grille des salaires, l'écart tend à disparaître sauf dans quelques secteurs très masculins (1).

- Le salaire doit être lié au poste et non à la personne (1).

- Il faut mener un audit pour comparer les salaires pour un même poste, s'interroger sur les raisons de cet écart et voir s'ils sont justifiés (2).

- La transparence des grilles de salaires est plus compliquée qu'il n'y paraît (3).

- Une société publie la grille des salaires en ligne (3).

- Peut-on réduire l'écart avec plus de transparence (transition) (3) ?

Partie 3

- Cependant, d'autres facteurs entrent en jeu (3).

- Négociation du salaire et évolution de carrière (3).

- L'écart est souvent lié à la promotion : les cadres supérieurs ont des salaires plus élevés et ici, la transparence n'aura pas beaucoup d'impact (3).

- Il faut donc engager des femmes à des postes de cadres supérieurs et à des postes techniques (3).
- Certaines entreprises spécifient qu'il n'est pas nécessaire que les postulants aient toutes les compétences requises pour l'emploi. Les femmes postulent uniquement aux postes pour lesquels elles ont 100 % des compétences nécessaires (3).
- Les hommes postulent même s'ils n'ont que 60 % des compétences nécessaires (3).
- Il faut s'assurer que les femmes aient les mêmes opportunités d'avancement (3).

Partie 4

- Cela peut être un avantage concurrentiel pour les entreprises (1).
- Les entreprises craignent d'avoir à résoudre le problème. Cependant, les employés prennent les choses en main : plusieurs acteurs et parties prenantes (investisseurs institutionnels, actionnaires, décideurs législatifs) luttent pour atteindre la parité (2).
- Le conseil d'administration doit jouer son rôle de contrôle (2).
- La tendance va certainement s'accroître (2).
- Les raisons sont multiples : éthique, accroissement de la compétitivité, comportement attendu des parties prenantes pour être en conformité avec la loi (2).
- C'est une question d'intégrité et d'accorder de la valeur et de la reconnaissance aux employés (2).

Conseil méthodologique

On attend de vous que vous écriviez un texte de 150 mots, ce qui est très court. Il faut utiliser le vocabulaire adéquat et montrer que vous savez utiliser les temps. Le texte doit être structuré, en utilisant des mots de liaison et des adverbes, avec :

- Phrase d'introduction et description brève au service de l'analyse.
- Première partie.
- Phrase de transition.
- Deuxième partie.
- Conclusion : ouverture.

Vocabulaire :

Dans une courte introduction qui met en évidence le thème principal et une brève description, vous pouvez utiliser : **have been + ing**.

Exemples : *Life expectancy has been increasing/British exports have been declining.*

Dans le développement, vous pouvez utiliser : **used to, prétérit, prétérit be + ing, have been + ing, présent perfect, présent progressif, présent simple, probabilité (must, may, might, notion du futur etc.)**.

Dans la conclusion, les temps recommandés sont le **futur, le conditionnel, la probabilité et le présent perfect**.

Pour un document professionnel, on attend de vous que vous sachiez faire la présentation et utiliser les formules d'usage, que vous soyez clair et concis, que vous utilisiez le vocabulaire et les temps appropriés et que vous fassiez des rubriques.