



**MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE,
DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Concours externe BAC + 3 du CAPLP

Cafep-Caplp

Section Anglais-Langues vivantes : Anglais-Allemand

- 1) Exemple de sujet pour la seconde épreuve d'admissibilité
- 2) Extrait de l'arrêté du 17 avril 2025

Les épreuves du concours externe du Caplp et Cafep-Caplp BAC+ 3 sont déterminées dans [l'arrêté du 17 avril 2025 fixant les sections et modalités d'organisation du concours externe du certificat d'aptitude au professorat de lycée professionnel](#), publié au Journal Officiel du 19 avril 2025, qui fixe les modalités d'organisation du concours et décrit le schéma des épreuves.

Sujet 0 / Seconde épreuve d'admissibilité

Première partie

Après avoir pris connaissance des documents qui composent ce dossier, vous rédigerez en allemand une synthèse en prenant appui sur les consignes suivantes :

1. Stellen Sie das Hauptthema des Dossiers heraus. Erklären Sie, wie die verschiedenen Materialvorlagen sich ergänzen und arbeiten Sie eine Problematik heraus.
2. Diskutieren Sie – ausgehend von den drei Vorlagen – inwiefern technische Entwicklungen die Arbeitswelt beeinflussen.
3. Analysieren Sie in Vorlage B, wie der Druck der Fließbandarbeit auf die Arbeiter sprachlich dargestellt wird.
4. Der britische Physiker Stephen Hawking hat mal gesagt: „KI ist wahrscheinlich das Beste oder das Schlimmste, was der Menschheit passieren kann.“ Setzen Sie sich mit dieser Behauptung auseinander. Begründen Sie Ihren Standpunkt mit konkreten Beispielen.

Seconde partie

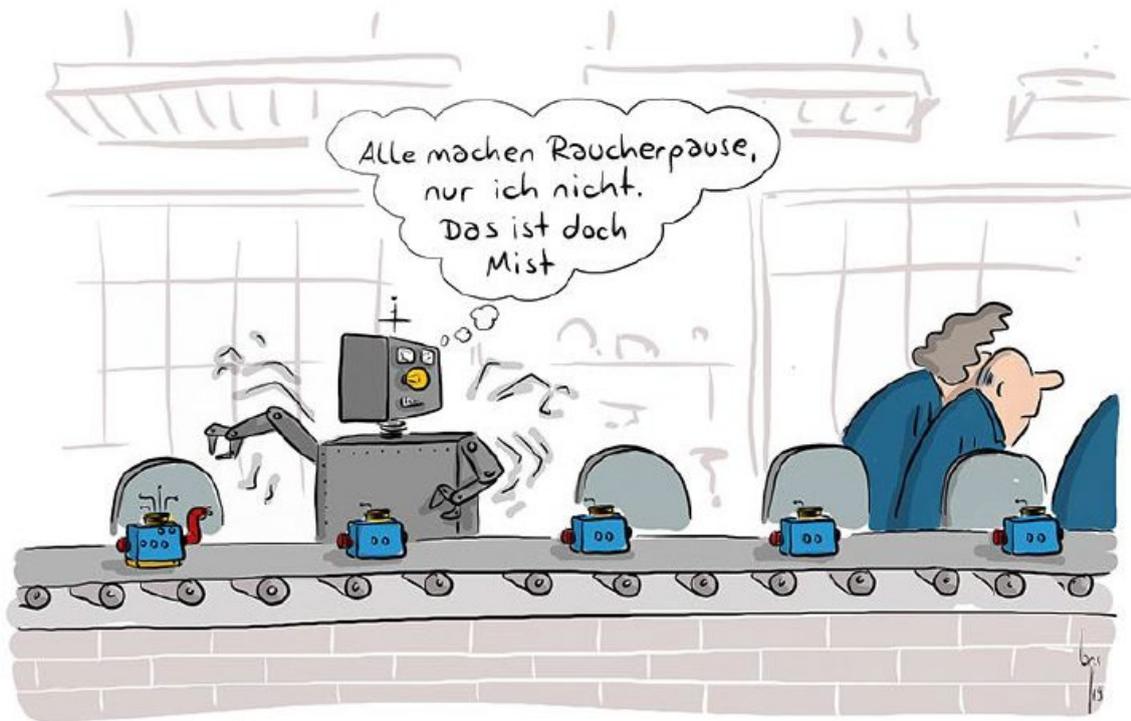
Réflexion sur la langue

1. Vous procéderez en français à l'analyse linguistique des deux segments soulignés dans le document B.

Traduction

2. Vous traduirez l'extrait du document B depuis la ligne 20 « Der erste „Arbeitstag“ ist mit Vorträgen ausgefüllt... » jusqu'à la ligne 32 « ... der Gewerkschaft beizutreten. ».

VORLAGE A



DIE KÜNSTLICHE INTELLIGENZ MACHT FORTSCHRITTE

VORLAGE B

Am Fließband

Ich bin nicht der Einzige, der sich am nächsten Morgen bei G. bewirbt. In dem modern möblierten Raum sind alle fünfzig Plätze besetzt. Ein paar Männer lehnen an den Wänden. Die meisten Italiener, Griechen und Türken sind ärmlich angezogen. Über der Tür zum Personalbüro hängt ein Schild, worauf in drei Sprachen steht: „Nur nach Aufforderung durch den Lautsprecher eintreten!“ Ich habe einen Fragebogen ausgefüllt und in den Schlitz an der Wand geworfen. Meine „Personalien“, „bisherige Ausbildung“, ob ich „Schulden“ habe und ob ich „vorbestraft“ bin?

Der Lautsprecher ruft meinen Namen auf: „Kommen Sie bitte herein.“

Der Herr im Personalbüro begreift nicht, daß ich unbedingt ans Fließband will. Er bietet mir einen Schreibposten in der Betriebsprüfung an und telefoniert schon mit der zuständigen Stelle. Er ist gekränkt, als ich entschieden abwinke. „Sie wissen nicht, was Ihnen bevorsteht! Das Band hat's in sich! Und wollen Sie auf das Geld verzichten, das Sie im Büro mehr verdienen? Außerdem sind am Band fast nur noch ausländische Arbeiter beschäftigt.“ Dieses „nur ausländische Arbeiter“ klingt wie „zweitklassige Menschen“. Als er einsieht, daß er mich nicht überzeugen kann, entläßt er mich mit der Bemerkung: „Sie werden ganz bestimmt noch an mich denken. Wenn es zu spät ist. Wer einmal am Band ist, kommt so leicht nicht wieder davon weg.“

Der Betriebsarzt will wissen, in welche Abteilung ich möchte. Als ich sage, „ans Band“, schüttelt er den Kopf. „Freiwillig ans Band? Das gibt's doch nicht.“ Auch hier muß ich einen Bogen ausfüllen, auf dem nach allen möglichen Krankheiten gefragt wird.

Ich bin angenommen worden. Morgen geht's los.

Der erste „Arbeitstag“ ist mit Vorträgen ausgefüllt. Zwei Fremdarbeiter werden wieder fortgeschickt. Sie müssen erst zur Polizei und eine Aufenthaltsgenehmigung beibringen. Sie sagen, daß sie dort schon waren und erst eine Arbeitsstelle nachweisen müßten, um eine Aufenthaltsgenehmigung zu bekommen.

Die vortragenden Herren betonen, daß auch sie einmal „von ganz unten angefangen“ haben. Zuletzt erscheint jemand vom Betriebsrat. Einer von uns ruft ihm das Stichwort „Kollege“ zu, das er auch freudig aufgreift, seine Rede beginnt mit „Liebe Kollegen“. Er erklärt, daß uns bei den G.-Werken nichts geschenkt wird. „Hier ist jeder zu 140 Prozent in die Produktion eingespannt. Acht-Stunden-Tag, schön und gut, aber wer seine acht Stunden auf dem Buckel hat, weiß auch, was er getan hat.“ Er berichtet noch, daß der Betriebsrat zur Zeit einen innerbetrieblichen Kampf mit der Direktion führe. „In einer Halle ist die Entlüftung katastrophal. Bisher hat man unseren Antrag wegen zu hoher Kosten abgewimmelt, aber wir werden nicht locker lassen.“ Er schließt seinen Vortrag mit der Aufforderung, der Gewerkschaft beizutreten. „Der organisierte Arbeiter hat mehr Rechte. Er läßt nicht über seinen Kopf hinweg bestimmen.“

Zwei Tage später beginne ich mit der Spätschicht. Mit einer Gruppe Italiener werde ich zur Y-Halle geführt. Ein Italiener bringt mich auch zu meinem künftigen Arbeitsplatz.

40 Manches ist ungewohnt für mich. Das Stempeln zum Beispiel. (Bei nur einer Minute Verspätung wird eine Viertelstunde vom Lohn einbehalten.) Oder das Öffnen und Vorzeigen der Aktentasche beim Passieren des Pförtners. (Bei verschärfter Kontrolle kann eine Art Leibesvisitation vorgenommen werden.)

„Das Band frisst Menschen und spuckt Autos aus“, hatte mir ein Werkstudent gesagt, der selbst lange Zeit am Band gearbeitet hatte. Wie das gemeint war, sollte ich bald erfahren.

Nach Günther WALLRAFF, *Industriereportagen – Als Arbeiter in deutschen Großbetrieben*, Rororo 1970, S. 7f.

VORLAGE C

Die Auswirkungen von Künstlicher Intelligenz auf den Arbeitsmarkt

- Die Fortschritte im Bereich der Künstlichen Intelligenz (KI) gehören ohne Zweifel zu den wichtigsten Treibern des Wandels von Arbeit. KI entwickelt sich auf Basis der Digitalisierung, in deren Folge sich etwa Berufsbilder, Tätigkeiten und Arbeitsformen, aber auch Ansprüche an gute Arbeit wandeln. Die schon wahrnehmbaren Veränderungen sind in erster Linie auf
- 5 Automatisierung und Vernetzung zurückzuführen. Das Potenzial von KI geht deutlich darüber hinaus: Ihre fortschreitende Einführung in Unternehmen wird den allermeisten Prognosen zufolge einen deutlich tiefgreifenderen Wandel bewirken, mit entsprechenden Folgen für den Arbeitsmarkt. Der Befürchtung, dass bestimmte Tätigkeiten künftig nicht mehr von Menschen erledigt werden und damit Arbeitsplätze wegfallen, weil KI-gestützte Systeme bestimmte
- 10 Aufgaben besser, effizienter und damit kostengünstiger erledigen können, steht die Hoffnung gegenüber, dass – wie bei vorangegangenen technologiegetriebenen Transformationen – neue Tätigkeitsfelder, Kooperationsformen und damit eine neue Qualität von Arbeit entstehen werden.

Welche Rolle spielt KI heute schon in der Arbeitswelt?

- Die Erwartungen an die wirtschaftliche Nutzung von KI sind deutlich größer als ihre tatsächliche
- 15 Verbreitung in Unternehmen, entsprechend hat KI gegenwärtig noch wenig Einfluss auf den Arbeitsmarkt. Ein schneller, disruptiver Wandel, wie er oft befürchtet wird, zeichnet sich nicht ab, eher die Fortsetzung der bisher langsamen und schrittweisen Einführung für ganz bestimmte Anwendungsfälle. Die allermeisten digitalen Anwendungen in den Unternehmen sind aktuell vernetzte und automatisierte Systeme. Nur vereinzelt wird schon KI eingesetzt, in der Regel in
- 20 Großunternehmen, und hier zumeist Systeme für KI-gestützte Automatisierung. Eine 2020 veröffentlichte Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWi) hat ermittelt, dass bis zum Jahr 2019 nur knapp 6 % der Unternehmen in Deutschland KI in Produktion, Dienstleistungen oder internen Prozessen eingesetzt haben. KI wird etwa für die Verarbeitung und Analyse von Daten in der Produktentwicklung und Fertigung oder im
- 25 Materialmanagement genutzt, zur Unterstützung beim Verkauf, in der Kundenbetreuung, zur Personalisierung von Werbung sowie in der Personalarbeit und zum Teil zur Überwachung der Mitarbeitenden.

Nach: Bundeszentrale für politische Bildung, 2024

<https://www.bpb.de/themen/arbeit/arbeitsmarktpolitik/522513/die-auswirkungen-von-kuenstlicher-intelligenz-auf-den-arbeitsmarkt/>

CAPLP BAC + 3

Réglementation de la seconde épreuve d'admissibilité

Extrait de l'annexe de l'arrêté du 17 avril 2025 fixant les modalités d'organisation du concours externe du certificat d'aptitude au professorat de lycée professionnel, publié au Journal Officiel du 19 avril 2025

A. - Epreuves d'admissibilité

2° Seconde épreuve d'admissibilité.

L'épreuve disciplinaire de langue vivante comporte deux parties.

La première partie de l'épreuve consiste à produire une synthèse, dans la langue vivante de la seconde valence, amenant le candidat à mettre en relation les documents constitutifs du dossier. Le dossier est composé de documents de nature variée se rapportant aux réalités et aux faits culturels du ou des pays dont on étudie la langue, en lien avec les programmes d'enseignement de langues vivantes étrangères des classes de CAP et de baccalauréat professionnel.

La seconde partie est constituée d'un thème ou d'une version et comporte une analyse critique de faits de langue. L'épreuve vise à la vérification des connaissances disciplinaires du candidat.

Elle permet d'évaluer la maîtrise de la langue et la connaissance des cultures de l'aire linguistique concernée.

Durée : cinq heures.

Coefficient 2,5.

L'épreuve est notée sur 20. Chaque partie compte pour 10 points. Une note globale égale ou inférieure à 5 est éliminatoire.