



**LE RÉSEAU DE CRÉATION
ET D'ACCOMPAGNEMENT PÉDAGOGIQUES**

**Ce document a été mis en ligne par le Réseau Canopé
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.

BREVET DE TECHNICIEN SUPÉRIEUR GROUPE 1
--

LANGUE VIVANTE ÉTRANGÈRE ÉCRITE – ITALIEN

SESSION 2017

Durée : 2 heures

SPÉCIALITÉS	COEFFICIENT
ASSURANCE	1
BANQUE	1
COMMUNICATION	1
MANAGEMENT DES UNITÉS COMMERCIALES	1,5
NOTARIAT	1

Matériel autorisé :

Dictionnaire bilingue : Assurance, Banque, Management des unités commerciales, Notariat.

Dictionnaire unilingue : Communication

Tout autre document ou matériel est interdit

Ce sujet comporte :

- une partie destinée aux candidats de toutes les spécialités sauf Communication
- une partie destinée uniquement aux candidats de la spécialité Communication.

Dès que le sujet vous est remis, assurez-vous :

- qu'il correspond à votre spécialité
- qu'il est complet.

Le sujet se compose de 3 pages, numérotées de 1/3 à 3/3.

BTS GROUPE 1		SESSION 2017
LANGUE VIVANTE ÉTRANGÈRE ÉCRITE – ITALIEN	Code : LVE1-ITA	Page: 1 sur 3

SE GLI UNDER 30 TROVANO LAVORO, TRA CARRIERA E MALCONTENTO

5 Dei giovani under 30 si è detto un po' di tutto: sono stati definiti choosy¹, bamboccioni, sfaticati. Una generazione difficile da inquadrare. Eppure un'indagine condotta da Edenred-Ipsos dimostrerebbe che, in fondo, la cosiddetta generazione Y non si differenzia così tanto dalle precedenti. Almeno sul lavoro. I millennials, ovvero chi è nato a cavallo degli anni 80 e 90 in un mondo digitale e ipermediatizzato, sarebbero più motivati dei colleghi anziani e avrebbero più fiducia nella propria carriera. Dato in realtà rimasto invariato da dieci anni a questa parte: contrariamente all'opinione diffusa, infatti, i giovani erano più motivati dei loro colleghi già all'inizio del nuovo millennio (27% contro il 19% tra le due generazioni).

10 L'undicesima edizione del Barometro Edenred-Ipsos ha coinvolto 15 Paesi, tra cui l'Italia, indagando gli interessi e le motivazioni dei dipendenti under 30, e ponendoli poi a confronto con quelli delle generazioni precedenti. Verificando la loro percezione dell'ambiente lavorativo, il rapporto con i dirigenti e le aspettative future, la ricerca ha cercato di comprendere come attrarre e gestire sul lavoro i più giovani. Che, dati alla mano, evidenziano in tutti i Paesi un impegno maggiore verso il lavoro rispetto ai colleghi senior e sono più
15 rispettosi del management. Diversamente da quanto si potrebbe pensare, per i giovani lavoratori la vita privata è importante tanto quanto quella professionale, esattamente come per le generazioni precedenti (28% contro 29%).

20 Ma come dovrebbe essere l'azienda ideale per i millennials? Certamente tutti vorrebbero veder riconosciuti i propri sforzi ed essere stimolati a crescere. Tanto che il riconoscimento dell'impegno profuso² è al primo posto (57% dei millennials e 62% dei dipendenti over 30), seguito dalle opportunità di sviluppo (38% e 34% rispettivamente). A seguire vengono indicate le condizioni di lavoro, e all'ultimo posto il desiderio di un'organizzazione meno gerarchica. I giovanissimi non vogliono essere trattati in modo diverso, le sfide che devono affrontare sono le stesse dei senior: la gestione del talento, l'attenzione al lato umano, la
25 gestione del cambiamento.

30 Passando ai giovani italiani, non cambia l'importanza attribuita alla passione per il proprio lavoro, alla motivazione e alle opportunità di crescita. Il livello di malcontento per la propria situazione professionale è però più alto rispetto all'estero, sia per gli under che per gli over 30. Il benessere lavorativo è nettamente inferiore rispetto a quello registrato negli altri Paesi (25% contro 35% degli under 30 che si sentono rispettati dai propri manager) così come l'interesse dei superiori alla formazione dei giovani in azienda, di almeno dieci punti più basso (21%) rispetto alla media straniera. Meno del 20% ritiene di lavorare in un ambiente stimolante, contro il 26% degli altri 14 Paesi, e solo il 15% è soddisfatto dell'equilibrio tra
35 lavoro e vita personale. In conclusione, nel Belpaese si registra un maggiore senso di insicurezza verso il proprio futuro.

Roberta CRISTOFORI, www.repubblica.it, 12 ottobre 2016

¹ choosy : schizzinoso, troppo esigente

² l'impegno profuso : l'impegno fornito

BTS GROUPE 1		SESSION 2017
LANGUE VIVANTE ÉTRANGÈRE ÉCRITE - ITALIEN	Code : LVE1-ITA	Page: 2 sur 3

TRAVAIL À FAIRE PAR LE CANDIDAT

TOUTES SPÉCIALITÉS SAUF COMMUNICATION

I. COMPRÉHENSION /10

Faire le compte rendu en français du texte (150 mots +/- 10%)

II. EXPRESSION /10

Répondre en italien aux questions suivantes :

1. Quali vantaggi può avere un'azienda ad assumere lavoratori giovani?
(80 mots +/- 10 %)
2. Come dovrebbe essere per te l'azienda ideale in cui lavorare? Quali fattori sono importanti? Rispondi fornendo esempi tratti dalla tua esperienza personale.
(100 mots +/- 10 %)

UNIQUEMENT POUR LA SPÉCIALITÉ COMMUNICATION

I. COMPRÉHENSION /10

Faire le compte rendu en français du texte (150 mots +/- 10%)

II. EXPRESSION /10

Répondre en italien à la question suivante :

Lavori per conto di un'azienda italiana specializzata nelle nuove tecnologie che desidera attirare lavoratori giovani. Ti hanno incaricato di organizzare una campagna di comunicazione in questo senso. Quali strategie e strumenti potresti utilizzare? Quali argomenti andrebbero sottolineati? (200 mots +/- 10%)

BTS GROUPE 1		SESSION 2017
LANGUE VIVANTE ÉTRANGÈRE ÉCRITE - ITALIEN	Code : LVE1-ITA	Page: 3 sur 3