



**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.

SESSION 2019
BREVET DE TECHNICIEN SUPERIEUR
GROUPE 1

COMPRÉHENSION DE L'ÉCRIT
ET EXPRESSION ÉCRITE

ÉPREUVE DE LANGUE VIVANTE
ALLEMAND

Durée : 2 heures

Notariat	Coefficient 1
Management des Unités Commerciales	Coefficient 1,5
Assurance	Coefficient 1
Banque	Coefficient 1
Communication	Coefficient 1

Dictionnaire bilingue autorisé.

Sauf : pour la série « Communication » dictionnaire unilingue autorisé.

Tout autre matériel est interdit.

Dès que le sujet vous est remis, assurez-vous qu'il est complet.

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

Karriere: Geld oder leben?

Der Moment, in dem Amelie Müller beschloss, keine Chefin werden zu wollen, war irgendwann in ihrem vierten Semester. Müller, heute 25, war wie immer morgens um 8 Uhr zu ihrem Praktikum in einer Beratungsgesellschaft in München gekommen und hatte wie jeden Tag bis 18 Uhr gearbeitet. Und wie an jedem Morgen, an dem sie kam, und an jedem Abend, an dem sie ging, war der Chef ihrer Abteilung schon im Büro. Und blieb noch bis spät in die Nacht. Außerdem wirkte er frustriert und überfordert¹. „So will ich nicht leben“, sagte sich Müller damals. Und beschloss, keine Chefin zu werden.

Als Müller ihren Abschluss in Wirtschaftsinformatik hatte und sich bewarb, konnte sie wählen: Beide Stellen, die Müller schließlich ernsthaft in Betracht zog – eine bei einer Beratungsgesellschaft, eine bei einer großen Bank –, ähnelten sich auf den ersten Blick: ähnliches Gehalt, ähnliche Aufgabenprofile. Doch während die Beratung im Gespräch mit einer „steilen Lernkurve“ und „hervorragenden Karriereperspektiven“ mit „rascher Führungsverantwortung“ warb, versprach die Bank Gleitzeit², Freizeitausgleich und die Möglichkeit, ab und zu von Zuhause zu arbeiten. Müller verglich – und entschied sich für die Bank. „Das klingt jetzt doof“, sagt sie heute. „Aber auf einen Handel nach dem Prinzip 'Karriere gegen Lebenszeit' hatte ich einfach keine Lust.“

Amelie Müller ist bei Weitem nicht die Einzige, die ihr Leben nicht an einen Konzern verkaufen will. Eine Studie des Personaldienstleisters Manpower aus dem vergangenen Jahr befragte junge Berufstätige im Alter von 20 bis 34 Jahren nach ihren Karrierewünschen. Mit überraschendem Ergebnis: Nur noch 13 Prozent der Befragten wollen in ihrer Karriere in einen Führungsjob kommen. [...]

Für viele Unternehmen ist das eine echte Katastrophe. Schließlich waren Führungspositionen erstens über viele Jahrzehnte die Karotte schlechthin³. Und zweitens braucht jedes Unternehmen geeignete Führungskräfte. Viele Unternehmen haben bis heute keine Ahnung, warum das System, viel Arbeit mit viel Verantwortung und viel Geld zu belohnen, nicht mehr funktioniert.

Viele Unternehmen haben verstanden, dass sich vielmehr noch das persönliche Verständnis der Chefrolle an die neue Generation der Mitarbeiter anpassen muss. [...] EY⁴ etwa schickt Mitarbeiter zu eigens entwickelten Leadership-Trainings, die künftige Führungskräfte auf die Aufgaben als Chef vorbereiten. In mehrtägigen Seminaren geht es dort um Fragen wie: Wie delegiert man? Wie übernimmt man Verantwortung? Wie geht man mit Konflikten um? Aber auch: Wie kann Führung Spaß machen?

Amelie Müller arbeitet seit knapp einem Jahr in der Bank. An einem Führungskräfte-Training hat sie noch nicht teilgenommen. Aber sie findet die Idee gut: „Ich glaube, die wenigsten Menschen⁵ sind als Führungspersönlichkeit geboren. Da können solche Trainings schon helfen, falsche Vorstellungen von Führung zu beseitigen.“

nach ZEIT.DE, 3.11. 2017

¹ überfordert: *débordé de travail*

² die Gleitzeit: *la flexibilité des horaires de travail*

³ schlechthin: *par excellence*

⁴ EY (Ernst & Young): *Unternehmen in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Transaktionsberatung*

⁵ die wenigsten Menschen: *rares sont ceux qui...*

TRAVAIL À FAIRE PAR LE CANDIDAT

I. COMPRÉHENSION DE L'ÉCRIT (10 points)

Vous rédigez un compte-rendu **en français** (150 mots environ) de l'article en mettant en évidence les points suivants :

- le parcours d'Amélie Müller et en quoi ce dernier est caractéristique des aspirations professionnelles des jeunes diplômés allemands ;
- les problèmes que ces aspirations posent aux entreprises ;
- les pistes suivies par les entreprises pour résoudre ces problèmes.

Veillez à préciser le nombre de mots. Il sera tenu compte de l'aisance de l'expression et de la correction de la langue.

II. EXPRESSION ÉCRITE (10 points)

Vous répondrez **en allemand** aux deux questions suivantes :

- A. Wie lässt sich erklären, dass heute eine Führungsposition im Unternehmen nicht unbedingt die beste Karotte ist, um Mitarbeiter zu motivieren?
(etwa 80 Wörter)

(4 points)

- B. Jeder Berufstätige soll regelmäßig an Fortbildungsseminaren teilnehmen. Was halten Sie davon? Begründen Sie Ihre Meinung.
(etwa 100 Wörter)

(6 points)