Ce document a été mis en ligne par l'organisme FormaV®.

Toute reproduction, représentation ou diffusion, même partielle, sans autorisation préalable, est strictement interdite.

Pour en savoir plus sur nos formations disponibles, veuillez visiter :
formav.co/explorer

Anglais - Épreuve écrite de langue vivante

Session 2021 • Code sujet : **21 LVE1 ANG** • Durée : **2 heures** • Coefficient : **1,5 en Management commercial opérationnel ; 1 en Banque, Communication et Notariat**

Sommaire

Cliquez sur une partie pour y accéder directement

1. Célébrer les étapes professionnelles pour améliorer l'engagement des salariés (1 question) **Page 3**

2. Célébration des réussites et fidélisation des salariés (2 questions) **Page 4**

3. Ce qu'il faut retenir & Questions fréquentes (FAQ) (Synthèse & Q&A Examen) **Page 6**

Sujet officiel (PDF) : https://bts-mgtmn.fr/assets/annales/bts-mgtmn/E2 - Langue vivante étrangère 1 (Anglais)/2021/BTS MGTMN - E2 - Langue vivante étrangère 1 (Anglais) - Session 2021 - 1-Sujet.pdf

1. Célébrer les étapes professionnelles pour améliorer l'engagement des salariés

L'article décrit les effets de la reconnaissance des réussites et des étapes marquantes au travail sur le moral, l'engagement, la productivité et la fidélisation. Il rappelle que les formes de célébration et de récompense doivent tenir compte des préférences des salariés et de l'entreprise.

Compréhension

Question I. Après avoir lu attentivement l'article, dégagez-en les idées essentielles en français en 200 mots, avec une marge de plus ou moins 10 %. Indiquez le nombre de mots utilisés. Toute présentation sous forme de notes sera pénalisée.

La synthèse ci-dessous compte 214 mots, dans la fourchette demandée.

Synthèse
Dans le quotidien marqué par les échéances, les réunions et les courriels, les entreprises peuvent oublier de célébrer les étapes importantes de leurs salariés. Pourtant, reconnaître les réussites, même modestes, améliore le moral et l'engagement. Une étude de l'entreprise O.C. Tanner indique que près de 80 % des personnes qui quittent leur emploi invoquent le manque de reconnaissance. Une autre étude révèle que des personnes occupant des fonctions clés privilégient souvent la reconnaissance, le sens et l'autonomie aux promotions et augmentations. Lorsque les équipes jugent leur travail stimulant et voient leurs efforts reconnus, elles sont davantage motivées. À l'inverse, le manque de remerciements peut provoquer le désengagement et un sentiment d'inutilité. Instaurer une culture de reconnaissance favorise ainsi la fidélité des salariés et la productivité. Les célébrations montrent à chacun que sa contribution compte dans la réussite de l'entreprise et sa mission. Elles permettent aussi aux collègues de partager les succès, renforcent les valeurs communes et encouragent toute l'équipe. Selon l'autrice Liz Jazwiec, ces moments développent les relations, améliorent le moral et incitent à obtenir des résultats. Cependant, aucune méthode ne convient à tous. Les récompenses publiques ou les cadeaux ne motivent pas chacun de la même façon. Les employeurs doivent donc adapter leurs gestes aux préférences individuelles et à la culture de leur entreprise.

Vocabulaire utile : « appreciation » signifie « reconnaissance » ; « to retain employees » signifie « fidéliser les salariés ». Les connecteurs « pourtant », « à l'inverse » et « cependant » marquent l'opposition.

✓ RÉPONSE À RETENIR

214 mots. La reconnaissance adaptée à chacun renforce l'engagement, le moral, la productivité et la fidélisation.

2. Célébration des réussites et fidélisation des salariés

Les deux questions portent sur la reconnaissance des réussites des salariés et sur l'importance de les fidéliser. Les réponses doivent être rédigées en anglais et compter au moins 100 mots chacune.

Expression

Question A. En anglais et en 100 mots minimum, expliquez de quelles façons les employeurs peuvent célébrer les réussites de leurs salariés.

Model answer (118 words): Employers can celebrate employees' achievements in several thoughtful ways. They can thank a person and praise the specific work they have done. They can also recognize a whole department or give an individual employee a shout-out in a team meeting or company newsletter. Celebrating a completed project or a work anniversary helps show that effort does not go unnoticed. A small gift or public praise may suit some employees, but not everyone likes the same rewards. Managers should therefore ask what people prefer and adapt their approach. They can also explain how an achievement supports the company's values and goals. When employees see the value of their contribution, they feel appreciated. This can improve morale, motivation, and loyalty.

Traduction française : Les employeurs peuvent célébrer les réussites de leurs salariés de plusieurs façons réfléchies. Ils peuvent remercier une personne et féliciter précisément le travail accompli. Ils peuvent aussi reconnaître le travail de tout un service ou féliciter un salarié lors d'une réunion d'équipe ou dans une lettre d'information. Célébrer un projet terminé ou un anniversaire professionnel montre que les efforts ne passent pas inaperçus. Un petit cadeau ou des félicitations publiques peuvent convenir à certains salariés, mais tout le monde n'apprécie pas les mêmes récompenses. Les managers devraient donc demander les préférences de chacun et adapter leur approche. Ils peuvent aussi expliquer comment une réussite soutient les valeurs et les objectifs de l'entreprise. Les salariés se sentent ainsi reconnus, ce qui peut améliorer le moral, la motivation et la fidélité.

Vocabulaire et grammaire : *achievement* : réussite ; *to praise* : féliciter ; *shout-out* : mise à l'honneur ; *should* exprime un conseil ; *can* exprime une possibilité.

> **✓ RÉPONSE À RETENIR**
>
> Les employeurs peuvent remercier et mettre en valeur les réussites, en adaptant les récompenses aux préférences de chacun.

Question B. En anglais et en 100 mots minimum, expliquez quelle importance une entreprise doit accorder à la fidélisation de ses salariés.

Model answer (125 words):

> It is very important for a company to retain its employees. Experienced workers know the company's customers, methods, and goals. When they stay, teams work together more easily, and projects can continue without interruption. The company also saves time and money because it does not need to recruit and train new people as often. Good retention can improve morale too. Employees are more likely to stay when managers listen to them, recognize their work, offer fair pay, and give them chances to learn and progress. If many people leave, the remaining staff may feel under pressure, and customer service may suffer. Retaining employees does not mean keeping everyone at any cost. A supportive workplace helps people feel valued and build a future with the company.

Traduction française : Il est très important pour une entreprise de fidéliser ses salariés. Les employés expérimentés connaissent les clients, les méthodes et les objectifs de l'entreprise. Lorsqu'ils restent, les équipes travaillent plus facilement ensemble et les projets peuvent se poursuivre sans interruption. L'entreprise économise aussi du temps et de l'argent, car elle n'a pas besoin de recruter et de former aussi souvent de nouvelles personnes. Une bonne fidélisation peut également améliorer le moral. Les salariés sont plus susceptibles de rester lorsque leurs managers les écoutent, reconnaissent leur travail, proposent un salaire équitable et leur offrent des possibilités d'apprendre et d'évoluer. Si beaucoup de personnes partent, les salariés restants peuvent subir davantage de pression et le service client peut en souffrir. Un environnement favorable aide les salariés à se sentir valorisés et à envisager leur avenir dans l'entreprise.

- **Vocabulaire :** *to retain* : fidéliser ; *to recruit* : recruter ; *under pressure* : sous pression.
- **Grammaire :** le présent simple exprime des faits généraux ; *when* introduit une situation ; *does not need to* signifie « n'a pas besoin de ».

✓ RÉPONSE À RETENIR

La fidélisation préserve l'expérience, la stabilité des équipes et la qualité du service, tout en limitant les coûts de recrutement et de formation.

Ce qu'il faut retenir de ce sujet (Session 2021)

Bilan de l'épreuve : Épreuve écrite d'anglais du BTS tertiaires, groupe 1, session 2021, code 21 LVE1 ANG, d'une durée de deux heures. Le coefficient est de 1,5 en Management commercial opérationnel et de 1 en Banque, Communication et Notariat. À partir d'un article sur la reconnaissance au travail, le candidat rédige une synthèse en français puis répond en anglais à deux questions d'expression.

Notions-clés, formules & règles à maîtriser

- La reconnaissance des réussites contribue au moral, à l'engagement et à la motivation des salariés.
- Relier les réalisations individuelles aux valeurs de l'entreprise renforce le sens du travail et la cohésion d'équipe.
- Une culture d'appréciation peut soutenir la productivité et la fidélisation des salariés.
- Les récompenses doivent être adaptées aux préférences des salariés et au contexte de l'entreprise.

Points de vigilance & attentes du jury

- Pour la synthèse, restituer les idées essentielles de l'article en français en 180 à 220 mots.
- Indiquer le nombre de mots et rédiger un texte suivi, car une présentation sous forme de notes est pénalisée.
- Répondre aux deux questions d'expression en anglais et rédiger au moins 100 mots pour chacune.
- Vérifier la spécialité pour appliquer le coefficient indiqué et respecter les règles concernant les dictionnaires autorisés.

Questions fréquentes sur cette épreuve (Q&A Examen)

Q : Comment respecter la longueur demandée pour la synthèse ?

Visez 200 mots, avec la marge autorisée de 10 %, soit entre 180 et 220 mots. Rédigez un texte suivi en français, sélectionnez les idées essentielles de l'article et indiquez le nombre de mots utilisés.

Q : Quels effets de la reconnaissance au travail l'article met-il en avant ?

L'article associe la reconnaissance à une amélioration du moral, de la motivation et de l'engagement. Il indique aussi qu'une culture d'appréciation peut favoriser la productivité, la cohésion des équipes et la fidélisation.

Q : Combien de temps dure l'épreuve et comment les points sont-ils répartis ?

L'épreuve dure deux heures. La compréhension est notée sur 10 points et l'expression sur 10 points au total, avec deux questions valant chacune 5 points. La synthèse compte donc pour la moitié du total.

Q : Quels critères doivent guider la rédaction des réponses d'expression ?

Traitez précisément le sujet de chaque question, rédigez en anglais et atteignez au moins 100 mots par réponse. Organisez les idées dans un texte clair et relisez la grammaire, le vocabulaire et l'orthographe.

Sujet officiel associé (PDF) : https://bts-mgtmn.fr/assets/annales/bts-mgtmn/E2 - Langue vivante étrangère 1 (Anglais)/2021/BTS MGTMN - E2 - Langue vivante étrangère 1 (Anglais) - Session 2021 - 1-Sujet.pdf
Ressources BTS Métiers du Géomètre-Topographe et de la Modélisation Numérique : Toutes les annales & corrigés • Fiches de révision complètes • Simulateur de notes d'examen

Copyright © 2027 FormaV®. Tous droits réservés.

FormaV® est une marque déposée auprès de l'INPI sous le numéro 5227897.

Ce document a été élaboré par FormaV® avec le plus grand soin afin d'accompagner chaque apprenant vers la réussite de ses examens. Son contenu (textes, graphiques, méthodologies, tableaux, exercices, concepts, mises en forme) constitue une œuvre protégée par le droit d'auteur.

Toute copie, partage, reproduction, diffusion ou mise à disposition, même partielle, gratuite ou payante, est strictement interdite sans accord préalable et écrit de FormaV®, conformément aux articles L.111-1 et suivants du Code de la propriété intellectuelle. Dans une logique anti-plagiat, FormaV® se réserve le droit de vérifier toute utilisation illicite, y compris sur les plateformes en ligne ou sites tiers.

En utilisant ce document, vous vous engagez à respecter ces règles et à préserver l'intégrité du travail fourni. La consultation de ce document est strictement personnelle.

Merci de respecter le travail accompli afin de permettre la création continue de ressources pédagogiques fiables et accessibles.