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 consulter tous nos sujets d'annales et corrigés du BTS MMCM, veuillez visiter :
btsmmcm.fr/annales-sujets-et-corriges

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 überfordert[1]. „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 Gleitzeit[2], 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 schlechthin[3]. 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. […] EY[4] 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 Führungskräftetraining hat sie noch nicht teilgenommen. Aber sie findet die Idee gut: „Ich glaube, die wenigsten Menschen[5] 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 rédigerez 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. EXPRÉSSION 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)

Copyright © 2026 FormaV. Tous droits réservés.

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.