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

BTS Aéronautique

Anglais

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. Synthèse en français d'un article sur la reconnaissance au travail (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://btsaeronautique.fr/assets/annales/bts-aeronautique/E2 - Langue vivante étrangère 1 (Anglais)/2021/BTS Aéronautique - E2 - Langue vivante étrangère 1 (Anglais) - Session 2021 - 1-Sujet.pdf

1. Synthèse en français d'un article sur la reconnaissance au travail

L'article « How Celebrating Workplace Milestones Improves Employee Engagement » explique comment la reconnaissance des réussites peut renforcer l'engagement, la motivation, la productivité et la fidélisation des salariés. Il souligne que les célébrations doivent s'adapter aux préférences des personnes et à l'entreprise.

Compréhension

Question I. Après avoir lu attentivement l'article, dégagez-en les idées essentielles en français dans une synthèse de 200 mots, avec une tolérance de plus ou moins 10 %. Indiquez le nombre de mots utilisés et rédigez en texte suivi, car toute présentation sous forme de notes sera pénalisée.

Dans un quotidien dominé par les échéances, les réunions et les courriels, les entreprises ne doivent pas oublier de célébrer les étapes importantes et les réussites de leurs salariés. Cette reconnaissance, qu'elle s'adresse à une équipe ou à une personne, améliore le moral et l'engagement. L'article rappelle que près de 80 % des personnes quittent leur emploi par manque de reconnaissance. Une autre étude montre que les salariés peuvent préférer l'appréciation, le sens et l'autonomie aux promotions et aux augmentations. Lorsque leurs efforts sont remarqués et leur travail stimulant, ils sont davantage motivés à bien travailler. Au contraire, l'absence de remerciements peut entraîner le désengagement et un sentiment d'inutilité. Instaurer une culture de reconnaissance renforce la loyauté, les relations et la productivité. En célébrant les jalons, l'entreprise montre à chacun qu'il est estimé et que sa contribution compte pour la réussite collective. La réussite d'un collègue peut aussi motiver l'équipe et rendre visibles les efforts de ceux qui n'ont pas été récompensés. Relier les accomplissements aux valeurs et à la mission de l'organisation clarifie ses objectifs et unit les salariés. Ces célébrations favorisent également la fidélisation et encouragent des résultats. Mais aucune méthode universelle n'existe : la reconnaissance doit s'adapter aux préférences de chacun.

Nombre de mots : 200.

> **✓ RÉPONSE À RETENIR**
>
> La reconnaissance nourrit l'engagement et la fidélité si elle est sincère et adaptée aux préférences de chaque salarié.

2. Célébration des réussites et fidélisation des salariés

Les deux questions portent sur les manières de célébrer les réussites des salariés et sur l'importance de les fidéliser. Elles invitent à développer une réflexion personnelle en anglais en lien avec les thèmes de l'article.

Expression

Question A. En anglais, expliquez de quelles manières les employeurs peuvent célébrer les réussites de leurs salariés. Rédigez au minimum 100 mots. Cette question vaut 5 points.

Model answer in English (116 words): Employers can celebrate achievements in different ways. They can thank an employee personally, send a message to the whole team, or give them a public shout-out. Some employees prefer private recognition, so managers should ask what makes each person feel appreciated. A company can also organise a team lunch, offer a small gift, or give an extra day off. Another good idea is to offer new responsibilities or training, because many people value opportunities to grow. Employers should explain why the achievement matters and connect it to the company's values. Celebrations do not need to be expensive. The most important thing is to be sincere, fair and specific, and to recognise both individual and team efforts.

Traduction française : Les employeurs peuvent célébrer les réussites de différentes façons. Ils peuvent remercier un salarié personnellement, envoyer un message à toute l'équipe ou le féliciter publiquement. Certains préfèrent une reconnaissance privée : les managers devraient donc demander ce qui leur fait plaisir. L'entreprise peut aussi organiser un déjeuner d'équipe, offrir un petit cadeau ou accorder un jour de congé supplémentaire. Proposer de nouvelles responsabilités ou une formation est une autre bonne idée, car beaucoup apprécient les possibilités d'évolution. Les employeurs devraient expliquer l'importance de la réussite et la relier aux valeurs de l'entreprise. Les célébrations n'ont pas besoin d'être coûteuses. L'essentiel est d'être sincère, juste et précis, et de reconnaître les efforts individuels comme ceux de l'équipe.

Vocabulaire : *achievement* : réussite ; *shout-out* : félicitation publique ; *to feel appreciated* : se sentir reconnu.

Grammaire : *Can* exprime une possibilité et *should* donne un conseil. Après ces auxiliaires, le verbe reste à la base : *can thank*, *should ask*.

> **✓ RÉPONSE À RETENIR**
>
> Celebrate achievements with sincere, specific recognition and rewards suited to each employee, including opportunities to grow.

Question B. En anglais, expliquez dans quelle mesure il est important qu'une entreprise fidélise ses salariés. Rédigez au minimum 100 mots. Cette question vaut 5 points.

Model answer in English (118 words): Retaining employees is very important for a company. Experienced workers know the products, the customers and the daily procedures, so they can work efficiently and support new colleagues. When employees leave, the company must spend time and money recruiting and training replacements. High staff turnover can also affect team morale and make customers lose confidence. To keep employees, a company should offer fair pay, good working conditions and opportunities to learn and progress. Managers should listen to their teams, recognise good work and give people some autonomy. However, keeping employees does not mean asking them to stay at any cost. A healthy workplace, where people feel respected and see a future, is more likely to build lasting loyalty.

Traduction française : Fidéliser les salariés est très important pour une entreprise. Les employés expérimentés connaissent les produits, les clients et les procédures quotidiennes ; ils peuvent donc travailler efficacement et aider leurs nouveaux collègues. Quand des salariés partent, l'entreprise doit consacrer du temps et de l'argent au recrutement et à la formation de remplaçants. Un fort renouvellement du personnel peut aussi affecter le moral de l'équipe et faire perdre confiance aux clients. Pour fidéliser ses salariés, l'entreprise devrait proposer un salaire équitable, de bonnes conditions de travail et des possibilités d'apprendre et d'évoluer. Les managers devraient écouter leurs équipes, reconnaître le travail bien fait et accorder une certaine autonomie. Mais il faut surtout créer un environnement respectueux où chacun peut envisager un avenir.

Vocabulaire : *to retain employees* : fidéliser les salariés ; *staff turnover* : renouvellement du personnel ; *working conditions* : conditions de travail ; *loyalty* : fidélité.

Grammaire : *When employees leave* emploie le présent simple pour une situation générale. *Should offer* formule un conseil ; *more likely to* signifie « plus susceptible de ».

✓ RÉPONSE À RETENIR

Employee retention preserves expertise and continuity; fair conditions, recognition and career opportunities help build lasting loyalty.

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

Bilan de l'épreuve : Épreuve écrite d'anglais du BTS tertiaire, 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, elle évalue la compréhension écrite en français et l'expression écrite en anglais.

Notions-clés, formules & règles à maîtriser

- Reconnaître les réussites peut renforcer l'engagement, la motivation et la productivité des salariés.
- Les récompenses doivent tenir compte des préférences individuelles : les compliments publics et les cadeaux ne conviennent pas à tous.
- Relier les réussites aux valeurs et à la mission de l'entreprise peut favoriser la cohésion d'équipe.
- La synthèse attendue compte 200 mots, avec une tolérance de plus ou moins 10 %, et doit préciser le nombre de mots.

Points de vigilance & attentes du jury

- Rédigez la synthèse en français, en texte suivi et non sous forme de notes.
- Vérifiez que la synthèse compte entre 180 et 220 mots et indiquez le décompte.
- Répondez aux deux questions d'expression en anglais, avec au moins 100 mots pour chacune.
- Respectez la répartition indiquée : 10 points en compréhension et 10 en expression, dont 5 points par question.

Questions fréquentes sur cette épreuve (Q&A Examen)

Q : Comment respecter la longueur demandée pour la synthèse ?

Visez environ 200 mots et restez entre 180 et 220 mots. Retenez les idées essentielles de l'article, rédigez un texte suivi en français et indiquez clairement le nombre de mots utilisés.

Q : Faut-il proposer la même récompense à tous les salariés ?

Non. L'article précise qu'il n'existe pas de méthode universelle : la célébration doit correspondre aux préférences des salariés et à l'entreprise. Les compliments publics ou les cadeaux ne motivent pas tout le monde.

Q : Combien de temps dure l'épreuve et quelle longueur faut-il pour les réponses ?

L'épreuve dure deux heures. La compréhension vaut 10 points et l'expression 10 points, répartis en 5 points par question. Chaque réponse d'expression en anglais doit compter au moins 100 mots.

Q : Quels critères de notation et quelles règles de dictionnaire sont indiqués ?

Le sujet indique les points par partie et par question, mais ne détaille pas de grille de critères. Le dictionnaire bilingue est autorisé sauf en Communication, où un dictionnaire unilingue est autorisé.

Sujet officiel associé (PDF) : https://btsaeronautique.fr/assets/annales/bts-aeronautique/E2 - Langue vivante étrangère 1 (Anglais)/2021/BTS Aéronautique - E2 - Langue vivante étrangère 1 (Anglais) - Session 2021 - 1-Sujet.pdf
Ressources BTS Aéronautique : 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.