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 DRB

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. Compréhension de l'article sur la reconnaissance au travail (1 question) **Page 3**

2. Expression écrite en anglais (2 questions) **Page 4**

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

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

1. Compréhension de l’article sur la reconnaissance au travail

L’article « How Celebrating Workplace Milestones Improves Employee Engagement » explique comment célébrer les étapes professionnelles et reconnaître les réussites des salariés peut renforcer leur engagement. Il présente les effets de la reconnaissance sur le moral, la productivité, la fidélisation et la cohésion, tout en soulignant qu’elle doit être adaptée aux personnes.

Compréhension

Question I. En français, dégagez les idées essentielles de l’article en 200 mots, avec une tolérance de plus ou moins 10 %. Indiquez le nombre de mots utilisés. Toute présentation sous forme de notes sera pénalisée.

Le texte suit une progression cause-conséquence : le manque de reconnaissance démotive, tandis que la valorisation des réussites améliore l’engagement et la fidélisation. Le vocabulaire essentiel est « reconnaissance » (*recognition*), « fidélisation » (*retention*) et « cohésion » (*team unity*). La tournure « plutôt que » exprime une préférence. La synthèse ci-dessous est un texte continu de 210 mots, dans la limite demandée de 180 à 220 mots. Elle reprend les effets et les limites de la reconnaissance.

Synthèse modèle en français

Malgré les urgences quotidiennes, les entreprises doivent prendre le temps de célébrer les étapes importantes et les réussites de leurs salariés. Cette reconnaissance, qu’elle concerne une équipe ou une personne, améliore le moral et l’engagement. Selon une étude, près de 80 % des personnes qui quittent leur emploi le font par manque de considération. D’autres privilégient l’appréciation, le sens de leur travail et l’autonomie plutôt qu’une promotion ou une hausse de salaire. Lorsqu’ils trouvent leur travail stimulant et que leurs efforts sont reconnus, les salariés sont davantage motivés à donner le meilleur d’eux-mêmes. À l’inverse, l’absence de remerciements et de reconnaissance peut les démobiliser et leur donner le sentiment d’être inutiles. Célébrer leurs accomplissements renforce la loyauté, la productivité et la fidélisation. En comprenant la contribution de chacun au succès de l’entreprise, les employés se sentent valorisés et sont encouragés à poursuivre leurs efforts. Même ceux qui ne sont pas récompensés directement peuvent être motivés en partageant la réussite de leurs collègues. Relier les réussites individuelles aux valeurs et à la mission de l’organisation favorise aussi la cohésion et donne un objectif commun à l’équipe. Enfin, il n’existe pas de méthode universelle : les récompenses doivent être adaptées aux préférences de chacun, car tous n’apprécient ni les félicitations publiques ni les cadeaux.
Nombre de mots : 210

✓ RÉPONSE À RETENIR

La reconnaissance adaptée à chacun renforce l’engagement, la motivation, la productivité, la fidélisation et la cohésion.

2. Expression écrite en anglais

Les deux sujets d'expression prolongent la réflexion sur la reconnaissance des salariés, leur engagement et leur fidélisation. Le candidat doit rédiger en anglais deux réponses, chacune d'au moins 100 mots et valant 5 points.

Expression

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

Le sujet demande une réponse en anglais d'au moins 100 mots. Le modèle reprend l'idée centrale de l'article : reconnaître les réussites renforce la motivation, mais la récompense doit correspondre aux préférences de chacun. La traduction française est pédagogique et n'est pas à recopier à l'examen.

Version	Texte
Modèle en anglais	Employers can celebrate their employees' achievements in many different ways. First, they can say thank you personally and explain why the employee's work is important. A sincere message or a conversation with a manager can make people feel valued. Companies can also give a public award, mention someone's success in a team meeting, or share good news in a company newsletter. However, not everybody enjoys public attention, so employers should ask what each person prefers. Other possibilities include a small gift, a team lunch, extra training, or a new responsibility. Celebrations should be fair and linked to real achievements. They can also recognize teamwork, not only individual performance. In this way, employees feel appreciated and motivated to do their best.
Traduction française pédagogique	Les employeurs peuvent célébrer les réussites de leurs salariés de différentes façons. D'abord, ils peuvent les remercier personnellement et expliquer pourquoi leur travail est important. Un message sincère ou un échange avec un responsable peut leur donner le sentiment d'être valorisés. Les entreprises peuvent aussi remettre une récompense publique, mentionner une réussite lors d'une réunion d'équipe ou partager la bonne nouvelle dans une lettre d'information interne. Cependant, tout le monde n'aime pas être mis en avant en public : les employeurs devraient donc demander les préférences de chacun. Parmi les autres possibilités, on trouve un petit cadeau, un déjeuner d'équipe, une formation complémentaire ou de nouvelles responsabilités. Les célébrations doivent être équitables et reconnaître des réussites réelles. Elles peuvent aussi valoriser le travail collectif, et pas seulement les performances individuelles. Ainsi, les salariés se sentent appréciés et motivés à donner le meilleur d'eux-mêmes.

Vocabulaire et grammaire : *achievement* signifie « réussite » et *to feel valued*, « se sentir valorisé ». *Can* sert à présenter des possibilités ; *should* exprime un conseil. Le présent simple convient aux idées générales.

> **✓ RÉPONSE À RETENIR**
>
> Employers should recognize achievements fairly and choose personal or team rewards that suit each employee.

Question B. En anglais et en 100 mots minimum, expliquez dans quelle mesure il est important pour une entreprise de fidéliser ses salariés.

La réponse doit expliquer l'importance de la fidélisation et justifier cette position par des effets concrets pour l'entreprise. Le modèle développe les bénéfices liés à l'expérience, aux coûts, à la cohésion et aux clients, puis précise les conditions qui encouragent les salariés à rester. Il dépasse le minimum demandé de 100 mots.

Version	Texte
Modèle en anglais	Retaining employees is very important for a company. Experienced workers understand the organisation, its customers, and its goals. When they stay, they can share their knowledge with new colleagues and help the team work efficiently. A high staff turnover can be costly because the company must recruit and train replacements. It can also affect morale and relationships with customers. However, keeping employees does not mean that they should stay at any cost. Employers need to offer fair pay, good working conditions, opportunities to develop, and meaningful recognition. They should also listen to employees and give them some independence. When people feel respected and see a future in the company, they are more likely to remain. This benefits both the employees and the organisation.
Traduction française pédagogique	Fidéliser les salariés est très important pour une entreprise. Les salariés expérimentés connaissent l'organisation, ses clients et ses objectifs. Lorsqu'ils restent, ils peuvent transmettre leurs connaissances aux nouveaux collègues et aider l'équipe à travailler efficacement. Un fort renouvellement du personnel peut coûter cher, car l'entreprise doit recruter et former des remplaçants. Il peut également nuire au moral et aux relations avec les clients. Cependant, conserver les salariés ne signifie pas qu'ils doivent rester à tout prix. Les employeurs doivent proposer un salaire équitable, de bonnes conditions de travail, des possibilités d'évolution et une reconnaissance sincère. Ils devraient aussi écouter les salariés et leur laisser une certaine autonomie. Lorsque les personnes se sentent respectées et entrevoient un avenir dans l'entreprise, elles sont plus susceptibles d'y rester. Cela bénéficie aux salariés comme à l'organisation.

Vocabulaire et grammaire : *staff turnover* signifie « rotation du personnel » ; *to retain employees*, « fidéliser les salariés ». *Are more likely to* signifie « sont plus susceptibles de ». Le présent simple expose ici des faits généraux.

✓ RÉPONSE À RETENIR

Employee retention preserves experience and team stability while reducing recruitment costs and supporting customer relationships.

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

Bilan de l'épreuve : Cette épreuve écrite d'anglais du BTS tertiaires, groupe 1, correspond à la session 2021, code 21 LVE1 ANG, et dure deux heures. Son coefficient est de 1,5 en Management commercial opérationnel et de 1 dans les autres spécialités indiquées. 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

- La reconnaissance des réussites et des étapes professionnelles peut renforcer le moral et l'engagement des salariés.
- Une culture de reconnaissance peut favoriser la fidélisation, la productivité et la qualité du travail.
- Relier les réussites individuelles aux valeurs et à la mission de l'organisation peut renforcer la cohésion d'équipe.
- Les récompenses doivent être adaptées aux préférences individuelles, car les mêmes gestes ne motivent pas tout le monde.

Points de vigilance & attentes du jury

- Rédiger la synthèse en français en 200 mots, avec une tolérance de plus ou moins 10 %.
- Indiquer le nombre de mots et rédiger un texte suivi, car une présentation sous forme de notes sera pénalisée.
- Répondre aux deux questions d'expression en anglais, avec au moins 100 mots pour chacune.
- Prévoir une relecture pour vérifier la langue, la cohérence, les consignes et les longueurs demandées.

Questions fréquentes sur cette épreuve (Q&A Examen)

Q : Comment respecter la consigne de longueur pour la compréhension ?

Rédigez en français une synthèse de 180 à 220 mots, soit 200 mots avec une tolérance de plus ou moins 10 %. Indiquez clairement le nombre de mots et présentez les idées sous forme de texte suivi.

Q : Que retenir de l'article sur la reconnaissance des salariés ?

L'article montre que reconnaître le travail peut renforcer l'engagement, le moral et la fidélisation. Il précise qu'il n'existe pas de méthode universelle : les marques de reconnaissance doivent être adaptées aux salariés et à l'entreprise.

Q : Combien de productions faut-il rédiger et quelle longueur viser ?

Il faut rédiger une synthèse en français et deux réponses en anglais. Chacune des réponses d'expression doit compter au moins 100 mots. L'épreuve dure deux heures, il est donc utile de prévoir du temps pour chaque tâche et pour la relecture.

Q : Quels sont les points et les critères explicitement indiqués pour la notation ?

La compréhension vaut 10 points. L'expression vaut aussi 10 points, répartis en 5 points pour chaque question. Le sujet précise les langues, les longueurs et le format attendus, mais ne fournit pas de grille détaillée de notation.

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

Ressources BTS Développement et Réalisation Bois : 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.