

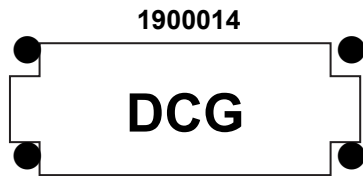
SESSION 2019

Durée : 3 heures – Coefficient : 1

UE14 - ÉPREUVE FACULTATIVE DE LANGUE VIVANTE ÉTRANGÈRE

**Allemand
Espagnol
Italien**

Aucun matériel n'est autorisé.



SESSION 2019

Durée : 3 heures – Coefficient : 1

**UE14 - ÉPREUVE FACULTATIVE DE LANGUE VIVANTE ÉTRANGÈRE
ALLEMAND**

Aucun matériel n'est autorisé.

Europas Jugend hält nicht viel von Demokratie

Nur die Hälfte der jungen Europäer sieht die Demokratie als die beste Staatsform an. Das ist das Ergebnis einer aktuellen Studie, bei der 6000 Europäer im Alter zwischen 16 und 26 Jahren zu ihrer Haltung zu Europa und den europäischen Institutionen befragt wurden. Mit 52 Prozent der Befragten gab nur eine knappe Mehrheit der Befragten an, die Demokratie als Staatsform zu bevorzugen. Europa verstehen viele junge Menschen demnach primär als Wirtschaftsraum und nicht als Wertegemeinschaft mit kulturellen Gemeinsamkeiten: Drei von vier Befragten sehen in Europa vor allem ein wirtschaftliches Bündnis.

Im Hinblick auf die EU-Mitgliedschaft sind die Meinungen auch sehr gespalten: Während sich in Deutschland und Spanien eine deutliche Mehrheit für einen Verbleib in der EU aussprach, plädierten 31 Prozent der Griechen für einen EU-Austritt. Die EU-Befürworter schauen außerdem der Umfrage zufolge bei Weitem optimistischer in die Zukunft, während Skeptiker im Hinblick auf ihre Zukunft eher pessimistisch eingestellt sind.

Der politische Trend des Protektionismus‘ scheint nicht spurlos an der Jugend vorbeigegangen zu sein. So sprechen sich 60 Prozent der befragten Griechen, 44 Prozent der Briten und 39 Prozent der Italiener dafür aus, dass die EU Macht an die nationalen Regierungen zurückgibt, während nur 23 Prozent der befragten jungen Deutschen sich für mehr nationalstaatliche Macht aussprachen. Damit spiegelt die Studie auch die wirtschaftliche Situation der einzelnen Länder wider.

Die den jungen Europäern oft zugeschriebenen Werte der Offenheit und Toleranz sind allerdings nicht verschwunden. Mehr als zwei Drittel der Befragten befürworten die wirtschaftliche Unterstützung schwächerer Mitgliedsländer. Eine herausragende Mehrheit von 68 Prozent befürwortet außerdem die Aufnahme von Flüchtlingen, „die aus berechtigten Gründen Asyl suchen“.

Nach : *Frankfurter Allgemeine Zeitung*, 04.05.2017

Document 2

Brüssel - Haus der Europäischen Geschichte wurde eröffnet

Tatsächlich sollte das Haus der Europäischen Geschichte schon vor drei Jahren in Brüssel eingeweiht werden. Hundert Jahre nach dem Ausbruch des Ersten Weltkriegs. Doch wenn es nun erst an diesem Samstag in der belgischen Hauptstadt für das Publikum öffnet, scheint der Zeitpunkt geradezu ideal zu sein.

Denn das Brexit-Desaster und die vielfältigen Erosionserscheinungen des europäischen Gedankens haben vielen die Augen dafür geöffnet, was für ein grandioses Friedensprojekt die Europäische Integration ist. Das Haus der Europäischen Geschichte hat eine sensible Ware im Angebot: Vergangenheit. Der Blick auf das, was war, verändert sich bei jedem neuen Winkel, den der Betrachter wählt. Dies gilt erst recht bei einem Thema, bei dem so viele Länder mitreden können wie bei diesem: Europa.

So will denn die Dauerausstellung auf ihren 4000 Quadratmetern keineswegs eine finale Lesart anbieten. „Wir treten nicht als Lehrer auf“, sagt Andrea Mork. Vielmehr wird der Betrachter ausdrücklich gebeten, sich ein eigenes Bild zu machen und Kritik anzubringen. Immer geht es dabei um Ereignisse von europäischer Dimension.

Projekt-Leiterin Taja Vovk van Gaal versichert, dass es kein weiteres Museum gebe, das sich so explizit Europa widme. Und ohne Vorbild sei auch die Entscheidung, die Erläuterungen in allen 24 Amtssprachen der EU anzubieten. Die Besucher bekommen Tablets an die Hand, um sich der jeweiligen Muttersprache anvertrauen zu können.

Der Parcours ist großzügig gesteckt. Gerahmt wird er gleichsam von metallenen wirkenden Zitaten. Eine der zahllosen Wendungen stammt vom spanischen Philosophen George Santayana: „Diejenigen, die sich nicht an die Vergangenheit erinnern können, sind verurteilt, sie zu wiederholen.“

Auf jeden Fall ist der Parcours geeignet, genau dazu anzuregen: Nachzudenken über große Errungenschaften und Katastrophen – über Christentum und Aufklärung, Demokratie und Totalitarismus, Industrialisierung und Kolonialismus, Kapitalismus und Liberalismus, Weltkrieg und Genozid, „Kalter Krieg“ und Mauerfall.

Nach : *Berliner Zeitung*, 07.05.2017

tripadvisor OSTERREICH **Brüssel** ▾

House of European History

49 Bewertungen | Nr. 67 von 406 Aktivitäten in Brüssel | Kunstmuseen, Heimatkundemuseen, Museen

Rue Belliard 135 | Parc L... | +32 2 284 21 11 | Webseite | E-Mail

4,5 49 Bewertungen

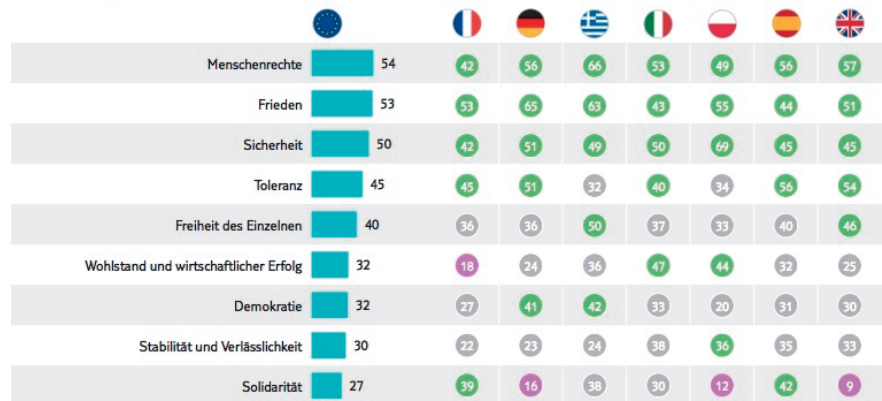
| Bewertung | Anteil |
|---------------|--------|
| Ausgezeichnet | 64 % |
| Sehr gut | 22 % |
| Befriedigend | 12 % |
| Mangelhaft | 2 % |
| Ungenügend | 0 % |

vor 4 Tagen
"Total wichtiges Museum"

28. Sep 2017
"Nicht verpassen! "

Menschenrechte, Frieden und Sicherheit sind Jugendlichen in Europa am wichtigsten, gefolgt von Toleranz und Freiheit.

Welche dieser gesellschaftlichen Werte sind für Sie persönlich am wichtigsten? Bitte wählen Sie bis zu 5 Werte aus. (1/2)



Basic: alle Befragten, n=6000
Angaben in %; Sortierung absteigend nach Gesamt; bis zu 5 Antworten möglich

● Top-5-Antworten
● Bottom-5-Antworten

ALLEMAND

Travail à faire par le candidat

I.COMPRÉHENSION (10 points)

A. Cochez la ou les bonne(s) réponse(s) (3 points)

1) Quelques statistiques :

- a. 48% des jeunes Européens préféreraient un autre système que la démocratie.
- b. 31% des jeunes Européens sont favorables à la fin de l'Union Européenne.
- c. La majorité des jeunes Européens perçoit l'Europe comme une union de valeurs.
- d. 75% des jeunes Européens envisagent l'Europe avant tout comme un espace économique.

2) La Maison de l'histoire européenne de Bruxelles :

- a. cherche à faire de la pédagogie auprès des visiteurs.
- b. permet l'accès à l'exposition dans toutes les langues européennes.
- c. expose les enjeux de l'avenir européen.
- d. souhaite faire réfléchir les visiteurs et solliciter leur sens critique.

B. Rédigez une synthèse des documents en français (200 mots environ) (7 points) :

En vous appuyant sur les trois documents, rédigez en français une synthèse qui montrera dans quelle mesure le nouveau musée bruxellois fait sens dans le contexte actuel. Les points suivants devront être évoqués :

- la diversité des points de vue politiques des jeunes européens,
- leurs valeurs et leur positionnement face à la crise migratoire que traverse l'Europe,
- le contexte dans lequel ouvre le musée et ses objectifs, l'accueil réservé à ce nouveau musée.

II. EXPRESSION ÉCRITE (10 points)

A. Répondez en allemand à la question suivante (100-120 mots) (5 points) :

Hat Europa für Sie noch einen Sinn? Erklären Sie und geben Sie konkrete Beispiele.

B. Rédigez un courrier en allemand (5 points) :

Vous souhaitez faire un stage après l'obtention de votre DCG auprès de la Cour des comptes européenne (Europäischer Rechnungshof) pour vous perfectionner et acquérir de nouvelles compétences. Les stages sont accordés pour une période de 3, 4 ou 5 mois. En fonction des crédits budgétaires disponibles, ils peuvent être rémunérés (1 120 euros par mois) ou non.

Peuvent être admis à un stage les candidats qui :

- ont accompli au moins 4 semestres d'études et sont désireux de suivre une formation pratique en relation avec un des domaines d'activité de la Cour des comptes ;
- n'ont pas déjà effectué de stage (rémunéré ou non) dans une institution ou un organe de l'UE;
- démontrent à la fois leur connaissance approfondie d'une des langues officielles de l'Union européenne, ainsi qu'une maîtrise suffisante d'une autre langue officielle de l'UE, mais aussi leur attachement au projet européen.

Rédigez une lettre de motivation respectant les normes de présentation et les formules habituelles.

1900014



SESSION 2019

Durée : 3 heures – Coefficient : 1

**UE14 - ÉPREUVE FACULTATIVE DE LANGUE VIVANTE ÉTRANGÈRE
ESPAGNOL**

Aucun matériel n'est autorisé.

Las mujeres ven cada vez más frágil el techo de cristal¹

No es un camino fácil y ninguna cree que tenga que serlo, pero sí aseguran haber que esforzarse el doble por ser mujeres. "Hemos avanzado mucho, pero sólo hay un 26% de mujeres en puestos directivos de alta dirección. Es verdad que en 2004 este porcentaje era del 14%, pero ¿es suficiente? La respuesta es no". Así de contundente² se muestra Ana Lamas, miembro de la comisión de la Mujer Directiva de la Asociación Española de Directivos, que añade: "Todavía hay cerca de un 31% de las empresas españolas que no tienen ninguna mujer entre sus puestos directivos".

5 Pero ¿por qué siguen encontrando las mujeres mayores dificultades para ascender? Hay varios factores que influyen. "Uno de los principales problemas, tanto en España como en otros países, es la falta de modelos a seguir que animen a las mujeres a darse cuenta de que pueden aspirar a ese tipo de posiciones. Además, tener menos presencia en las redes de directivos y consejeros, las hace menos visibles de cara a ser elegida para estos cargos", señala Marina Fajardo, principal de Bain & Company en España. Según el informe Trazando el camino: el acceso de las mujeres a la cima, que ha elaborado 15 dicha consultora y LinkedIn a partir de una encuesta realizada entre más de 8.000 personas, "no hay una hoja de ruta definida para el ascenso tanto de hombres como de mujeres, pero éstas afrontan diferentes factores externos -tanto en el trabajo como en casa- que los hombres no encuentran, lo que dificulta su ascenso y requiere mayor energía y perseverancia por parte de las mujeres".

20 Uno de esos factores es la falta de confianza que las propias mujeres tienen en ellas mismas y en sus capacidades. "En la mitad de sus carreras, sólo un 56% de las mujeres constatan su aspiración a alcanzar puestos de responsabilidad senior, contra un 64% de los hombres; y un 57% de las mujeres confían en poder alcanzar esa meta, mientras que en el caso de los hombres se trata de un 66%", confirma el informe. Lamas hace autocrítica y afirma que "las mujeres deberíamos ser capaces de afrontar nuevos retos³, obligarnos a salir de nuestra zona de confort". De la misma opinión es Ángeles Delgado, presidenta de Fujitsu en España: "Es cierto que sigue habiendo desigualdades, pero también ocurre que a veces somos las propias mujeres las que nos ponemos trabas⁴. Tenemos que ir a por todo aquello que nos enriquezca. Nos debemos poner metas⁵ y luchar para conseguirlas".

35 Otro de los obstáculos que se encuentran las mujeres a lo largo de la carrera es la familia. "Las mujeres no renunciamos fácilmente a nuestras responsabilidades familiares. Tenerlas requiere un esfuerzo personal muy alto y no tenerlas está afectando a, entre otras cosas, la pirámide poblacional", afirma Mercedes Payá, sales director de Atos Iberia, que reconoce que estar en una empresa tecnológica ha facilitado las cosas en su caso. "La era digital te da libertad para trabajar a cualquier hora y desde cualquier sitio".

EMELIA VIAÑA, 07/03/2017, EXPANSION.COM

¹ el techo de cristal = *le plafond de verre*

² contundente = firme

³ retos = *des défis*

⁴ trabas = límites

⁵ metas = objetivos

ESPAGNOL

Travail à faire par le candidat

I. COMPRÉHENSION (8 points)

Répondre en espagnol aux questions suivantes :

- 1 Según el artículo, ¿cuál es la situación de las mujeres en el mundo laboral de hoy, comparada con la de los hombres? (4 points)
- 2 ¿Qué factores evoca el artículo para explicarlo? (4 points)

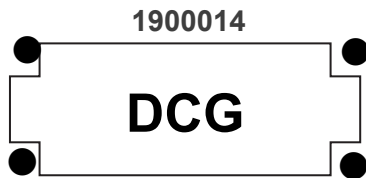
II. TRADUCTION (2 points)

Traduire depuis "Es cierto que..." (l. 27) jusqu'à "... para conseguir las" (l. 30).

III. EXPRESSION (10 points)

Traiter en espagnol le sujet suivant:

Mercedes Payá afirma: "La era digital te da libertad para trabajar a cualquier hora y desde cualquier sitio" (l. 35-36). ¿A usted también le parece que las nuevas tecnologías ayudan a conciliar vida familiar y profesional? (170 mots environ)



SESSION 2019

Durée : 3 heures – Coefficient : 1

**UE14 – ÉPREUVE FACULTATIVE DE LANGUE VIVANTE ÉTRANGÈRE
ITALIEN**

Aucun matériel n'est autorisé.

Arriva l'azienda senza capo: tutti manager di se stessi

Nessun capo. Nessun sottoposto. Nessun ordine dall'alto. Utopia? Non proprio. L'azienda senza (o quasi) manager esiste già. All'estero i nomi sono vari: si va dalla californiana Morning Star, nel mondo della lavorazione dei pomodori, all'olandese Buurtzorg, che invece si occupa di servizi e assistenza domiciliare; dalla britannica Matt Black Systems, specializzata nella produzione di interfacce uomo-macchina per l'industria aeronautica e areospaziale alla francese Favi, una fonderia. Realtà dei settori più disparati e dalle dimensioni molto diverse tra loro, ma che hanno un minimo comune denominatore: sono impostate su team autonomi, paritari e responsabilizzati (e con buoni risultati). Una caratteristica che, a quanto pare, si sta diffondendo. Di sicuro, secondo un'indagine di Boston Research Group, le aziende che seguono il principio della self-governance sono più che raddoppiate tra il 2012 e il 2016.

L'Italia non sta a guardare e anche da noi c'è già chi percorre questa strada. Per esempio Tmc, filiale di una multinazionale olandese che offre servizi di consulenza tecnologica: nel nostro Paese ha un organico di 16 persone, tutti ingegneri, tutti assunti a tempo indeterminato. E tutti manager di se stessi: la società li definisce «employeneurs» (unione tra employee e entrepreneur), ciascuno di loro è un mix tra un dipendente e un imprenditore completamente autonomo nelle proprie decisioni con accesso a tutte le informazioni, conti dell'azienda compresi, la trasparenza è totale. E anche la responsabilità è condivisa: «Ognuno è responsabile del proprio profit & loss» sottolinea il ceo Antonio Abadessa che, come tiene a precisare, lavora sul campo, dai clienti, come gli altri.

Di certo il tempo della gerarchia non è finito. Ma qualcosa sta cambiando. Non a caso, secondo un'indagine commissionata dalla specialista di consulenza e sviluppo organizzativo Asterys, su ottocento lavoratori (tra leader, manager e impiegati) di Paesi diversi, il nostro compreso, meno della metà immagina che l'azienda del futuro sarà fondata sulla piramide. «C'è molto interesse su questo tema» spiega Stefano Petti, partner della società, che negli scorsi giorni ha lanciato proprio un modello organizzativo (già «in funzione» sui suoi 30 collaboratori in Italia) senza supervisor e senza manager. Si chiama Aequacy. «Supportiamo le aziende che vogliono fare una transizione dalla struttura gerarchica a una organizzata su network di team autonomi e coordinati tra loro — spiega Petti. — E' un passaggio che, dal nostro punto di vista, favorisce l'innovazione, la collaborazione e la performance».

Iolanda Barera, *www.corriere.it*, 6 febbraio 2018

ITALIEN

TRAVAIL À FAIRE PAR LE CANDIDAT

A- COMPREHENSION (10 points)

- 1- Présenter, en **français**, les caractéristiques et les avantages du nouveau modèle d'organisation des entreprises en 100 mots (+/- 10 %) : (5 points)
- 2- **Version** : traduire en **français** de : " *E tutti manager di se stessi* " (l.15) jusqu'à " *lavora sul campo, dai clienti, come gli altri.*"(l. 20) : (5 points)

B- EXPRESSION (10 points)

Traiter **en italien** le sujet suivant (150 mots +/- 10 %)

Ti piacerebbe lavorare in un'azienda senza capo? Secondo te quali sarebbero i vantaggi e gli svantaggi?