

**Conception : BANQUE ELVi**

emlyon BS – ESCP BS – ESSEC BS – HEC Paris

**LANGUE VIVANTE B**

FILIÈRE ÉCONOMIQUE et COMMERCIALE et FILIÈRE LITTÉRAIRE

Mercredi 30 avril 2025, de 8 h. à 12 h.

**ALLEMAND – ANGLAIS – ESPAGNOL**

Durée : 4 heures

**N.B. :**

*Les candidats ne sont pas autorisés à modifier le choix effectué lors de l'inscription de la langue vivante B dans laquelle ils doivent composer.*

*Aucun document n'est autorisé ; l'utilisation de toute calculatrice ou de tout matériel électronique est interdite.*

*Si au cours de l'épreuve, un candidat repère ce qui lui semble être une erreur d'énoncé, il la signalera sur sa copie et poursuivra sa composition en expliquant les raisons des initiatives qu'il sera amené à prendre.*

## LVB - ALLEMAND

\*\*\*\*\*

**Ce sujet comporte les 5 documents suivants :**

**Document 1** – *Wie faul und sensibel ist die GenZ im Job wirklich?*

Handelsblatt, 27.08.2024

**Document 2** – *Arbeitsmoral der Generation Z - Wohlstandsgefährdung oder Chance?*

Tagesschau.de, 07.04.2024

**Document 3** – « *Le travail ne serait pour les jeunes plus qu'une pièce du puzzle de leur vie* » : *le grand malentendu des générations au travail*. Le Monde, 17.09.2024,

**Document 4** – *Abbildung 1 Schaubild*, dirk-beiser.de/blog/

**Document 5** – *Abbildung 2 Karikatur*, cloud-science.de

### **I - COMPRÉHENSION : RÉSUMÉ ANALYTIQUE COMPARATIF**

*Répondre dans la langue cible à la question posée en 250 mots (+ ou - 10%) en identifiant et en comparant les informations pertinentes dans les documents 1 et 2 du dossier, sans commentaire personnel ni paraphrase.*

Welches Bild von der Generation Z in der heutigen Arbeitswelt geben die beiden deutschen Artikel?

### **II - EXPRESSION PERSONNELLE : ESSAI ARGUMENTÉ**

*Répondre dans la langue cible à la question posée en 350 mots (+ ou - 10%) en réagissant au contenu du dossier, sans paraphraser celui-ci, tout en développant votre opinion personnelle. Vous devez illustrer votre argumentation avec des exemples culturels, civilisationnels et/ou historiques du monde germanique.*

Kann die Generation Z sich an die aktuellen Herausforderungen der deutschen Wirtschaft und des Arbeitsmarktes anpassen?

### **III - TRADUCTION DU FRANÇAIS EN ALLEMAND (THÈME)**

*Traduire en allemand uniquement la partie du texte indiquée en français entre crochets [.....]*

[« Le travail ne serait pour les jeunes ... à ... les ressources humaines des entreprises].

## Document 1 :

### Wie faul und sensibel ist die GenZ im Job wirklich?

Ich bin faul, zu fordernd<sup>1</sup> und generell kennt meine Work-Life-Balance nur einen Schwerpunkt: Life. So lässt sich meine Arbeitsmentalität zusammenfassen. Wobei: Im Wort „Arbeitsmentalität“ ist „Arbeit“ fehl am Platz. Dafür könnte das Wort „mental“ etwas größer geschrieben werden. Schließlich geht es mir nur um meine mentale Gesundheit.

Diese Vorwürfe lese ich sehr oft. Auch im Handelsblatt. Und zwar nur weil ich 1995 geboren bin und damit gerade noch so zur Gen Z gehöre. Wäre ich 1994 geboren, wäre ich Millennial und hätte eine bei Arbeitgebern viel beliebtere Eigenschaft: Ich würde zwar mehr Wert auf eine Work-Life-Balance legen, aber die nicht laut einfordern.

Doch nun bin ich leider 1995 geboren und damit der Sündenbock<sup>2</sup> der Arbeitswelt. Aber warum, und was heißt das für mich und meine Vorgesetzten? Erst mal beruhigt mich der Generationenforscher Klaus Hurrelmann von der Berliner Hertie School: „Die Generationenbezeichnungen sind Kunstbezeichnungen, die sich nicht so trennscharf unterscheiden lassen.“ Es ginge darum, die Bedingungen, die Alterskohorten vorfinden, zu unterscheiden. Der größte Unterschied zwischen den Generationen liege in den Ausbildungs- und Berufsperspektiven. Die sind bei der jüngeren Generation ausgezeichnet, „und das weiß die Generation Z auch.“

Denn der Arbeitsmarkt hat sich gewandelt: von einem Arbeitgeber- zu einem Arbeitnehmermarkt. Das zeige sich auch in dem Verhalten der Gen Z, sagt der Generationenforscher: Sie forderten etwa eine Berücksichtigung ihrer Bedürfnisse, flexible Arbeitszeiten und keine Überanstrengung<sup>3</sup>. „Auch die vorherige Generation hatte Wünsche an ihren idealen Arbeitsplatz. Aber die konnte sie nicht durchsetzen.“

Heute geht das. Das weiß auch die 24-jährige Yaël Meier, die eine Beratungsagentur gegründet hat, um Unternehmen in Gen-Z-Fragen weiterzuhelfen. Dass junge Menschen hohe Forderungen stellen, würde durch das Leben im Digitalen noch verstärkt. „Durch soziale Medien vergleichen wir uns. Wir sind also schneller unzufrieden, wenn andere zum Beispiel auf LinkedIn mit besseren Arbeitsbedingungen prahlen<sup>4</sup>.“ Allerdings seien junge Leute sogar noch ambitionierter als ältere Kollegen und Kolleginnen.

[...]

Meine vom Arbeitsmarkt verwöhnte<sup>5</sup> Generation ist also zumindest fordernd. Aber faul? Faul sei die Gen Z nicht, sagt Unternehmerin Meier. „Aber wir hinterfragen, ob Mehrarbeit

---

<sup>1</sup> fordern: réclamer, exiger

<sup>2</sup> der Sündenbock: le bouc émissaire

<sup>3</sup> die Überanstrengung: le surmenage

<sup>4</sup> prahlen: se vanter

<sup>5</sup> verwöhnt: gâté(e)

sich lohnt.“ Einstige Versprechen wie etwa eine sichere gesetzliche Rente klängen für die Gen Z unrealistisch.

Auch Generationenforscher Klaus Hurrelmann hält das Faulsein der Gen Z für ein Klischee. „Das ist ein pauschaler<sup>6</sup> Eindruck, der entsteht, weil eine Minderheit für Extrembelastungen nicht zur Verfügung steht.“

Bei der Mehrheit der Gen Z sollten Personaler nach dem Motiv hinter den Forderungen wie etwa der Vier-Tage-Woche suchen, rät Hurrelmann. Denn die junge Generation wisse, was es bedeutet, sich in gesundheitlich belastenden Situationen zu befinden. [...]

Hinter der Unzufriedenheit mit der Gen Z steckten Neid und Unverständnis, dass es jüngere Generationen einfacher haben als die älteren Arbeitnehmer, sagt Hurrelmann. Das sagt auch Meier: „Ältere erwarten, dass Junge es genauso schwer haben wie sie damals.“ Dazu kommt die nicht ganz so glorreiche Wirtschaft und der Fachkräftemangel. „Dafür können wir zwar nichts, aber die Gen Z ist ein einfacher Ort, um den Frust auszulassen.“

Neben einem sensiblen Umgang mit der Gen Z sollten Führungskräfte eines beachten: „Ein Drittel aller Berufseinsteiger der Generation Z fühlen sich am Arbeitsplatz nicht ernst genommen“, sagt Yaël Meier über Ergebnisse einer von ihrem Unternehmen durchgeführten Umfrage mit 100 Teilnehmenden im Alter von 16 bis 25. Aber: „Wenn junge Menschen sich ernst genommen fühlen, geben sie auch ihren vollen Einsatz.“

Führungskräfte sollten daher drei Dinge tun: junge Menschen an Entscheidungen beteiligen, ihre Vorschläge anhören, ihnen Verantwortung übertragen. „Dass junge Menschen keine Verantwortung übernehmen wollen, stimmt nicht“, sagt Meier. [...]

Dennoch bedeutet der Fachkräftemangel eine gewisse Notlage<sup>7</sup> für Unternehmen: „Arbeitgebern bleibt oft nichts anderes übrig, als auf viele Forderungen einzugehen“, sagt Hurrelmann. [...] „Auch die Gen Z muss offen für realistische Forderungen sein und sich bewusst machen, dass es eine Arbeitswelt vor ihr gegeben hat“, sagt Meier.

Und Forscher Hurrelmann sagt: „Junge Leute sind fit und wollen Dinge anders machen. Das ist ein Riesengewinn für Unternehmen. [...] In einigen Jahren werden alle dieser Generation dankbar sein, und dann ist das schlechte Image der Generation verpufft<sup>8</sup>.“

Von Annika Keilen - 27.08.2024  
Handelsblatt

---

<sup>6</sup> pauschal: insgesamt

<sup>7</sup> die Notlage: eine schwierige Situation

<sup>8</sup> verpufft: *ici envolée, désagrégée*

## Document 2 :

### Arbeitsmoral der Generation Z - Wohlstandsgefährdung oder Chance?

40-Stunden-Wochen und sich kaputtschuften<sup>9</sup>? Berufseinsteiger legen heute mehr Wert auf Work-Life-Balance. Andere können das nicht nachvollziehen. Ihr Vorwurf: Diese Haltung gefährdet den Wohlstand. Ist da was dran?

"Ich genieße meine Arbeit mehr, wenn ich auch genug Zeit habe für andere Dinge: Freizeit, Familie und Freunde", sagt Lea Poos. Ein Nine-to-five-Job<sup>10</sup>, 40 Stunden pro Woche plus Überstunden, das wäre nichts für sie. Die 23-Jährige ist Werkstudentin<sup>11</sup> bei einer Filmproduktionsfirma in Mainz und schätzt die Flexibilität und den Ausgleich außerhalb ihres Jobs. Wenn die Balance zwischen Job und Privatleben stimmt, dann gehe sie auch gerne zur Arbeit und leiste mehr, so Poos. [...]

Für Lea Poos ist der Spaß im Job genauso wichtig wie die Vergütung<sup>12</sup>, im Zweifel würde sie sogar eine gesunde Work-Life-Balance einer besseren Vergütung vorziehen. Mehr als 35 Stunden will sie aber nicht arbeiten.

Für ihren Arbeitgeber, die Filmproduktion Kontrastfilm, kein Problem. [...] Laut Geschäftsführer Tidi von Tiedemann zahlt sich das aus: "Man merkt, die Leute haben Bock<sup>13</sup>, hier zu arbeiten", sagt der Mittfünfziger, der auch selbst Wert auf Work-Life-Balance legt. Die Kunst sei es, Arbeitsbedingungen zu schaffen, die angenehm sind und dabei trotzdem produktiv zu sein. [...]

Frank Darstein hingegen hält Work-Life-Balance für "nichts anderes als Egoismus", der den Wohlstand gefährde. Der 65-Jährige betreibt ein Hotel in der Nähe von Ludwigshafen am Rhein. Sein Leben lang hat er gearbeitet. Sechs-Tage-Wochen und 60 Wochenstunden waren für den Selbstständigen völlig normal. Einen Wandel in der Arbeitswelt lehnt der Hotelier ab. Die jüngere Generation müsse "genauso viel leisten wie wir und wie unsere Eltern". Sonst sei der Lebensstandard in Deutschland nicht zu halten, ist der Unternehmer überzeugt.

"Arbeit ist ja mittlerweile ein Schimpfwort", beklagt Darstein und sieht eine grundsätzliche Schieflage<sup>14</sup>: Vor allem nachts, an Wochenenden oder Feiertagen zu arbeiten, sei zunehmend verpönt<sup>15</sup>. Aber was passiere, wenn dann keiner mehr arbeitet?

---

<sup>9</sup> sich kaputtschuften: se tuer au travail

<sup>10</sup> Nine-to-five-job: eine klassische Bürotätigkeit von 9-17Uhr.

<sup>11</sup> die Werkstudentin: l'étudiante salariée

<sup>12</sup> die Vergütung: das Gehalt, der Lohn

<sup>13</sup> Bock haben: avoir envie

<sup>14</sup> die Schieflage: la situation critique

<sup>15</sup> verpönt: mal vu

"Wo ist denn die OP-Schwester<sup>16</sup> nachts, wenn ich einen Herzinfarkt habe? Wo ist der Taxifahrer? Wo ist dann der Ingenieur, der dafür sorgt, dass ich Strom habe?" [...]

Forderungen nach mehr Work-Life-Balance und mehr Freizeit sieht Darstein nicht als Teil der Lösung, sondern als Teil des Problems. Vieles davon sei bei ihm im Betrieb nicht umsetzbar, weil ihm dann schlichtweg<sup>17</sup> Arbeitskraft fehle. Vier-Tage-Woche oder Homeoffice? Gibt es bei ihm nicht. "Wenn der Gast zur Tür reinkommt, möchte er bedient werden, und das geht nicht über einen Laptop."

Er findet, die Arbeitsmoral der jungen Generation müsse sich ändern: "Wenn wir alle nur noch sagen, 'wir machen jetzt nur noch zum Beispiel die Vier-Tage-Woche, dann haben wir einen Tag mehr frei': Wer finanziert diesen einen Tag mehr? Auf der einen Seite soll er bezahlt werden. Andererseits wissen wir aber ganz genau, dass die Arbeitskräfte fehlen." [...]

Von Oliver Bemelmann und Sina Groß  
Tagesschau, 07.04.2024

---

<sup>16</sup> Infirmière de bloc opératoire

<sup>17</sup> schlichtweg = einfach

### Document 3 :

**[ « Le travail ne serait pour les jeunes plus qu'une pièce du puzzle de leur vie » : le grand malentendu des générations au travail**

**Les jeunes de la génération Z seraient-ils devenus « in-manageables » ? Alors que de nombreuses recherches déconstruisent les stéréotypes sur le rapport au travail des nouvelles générations, le monde de l'entreprise semble buter sur le management des plus jeunes.**

**Depuis plusieurs années, ils concentrent toutes les critiques : à écouter leurs chefs, ils seraient « infidèles », « individualistes », « rétifs à l'autorité », « obsédés par l'équilibre entre leur vie personnelle et leur vie professionnelle », « trop souvent prompts à démissionner ». « Ils », les jeunes de la génération Z, nés dans les années 1990, arrivent sur un marché de l'emploi qui leur est désormais favorable et mettent en difficulté les ressources humaines des entreprises.]**

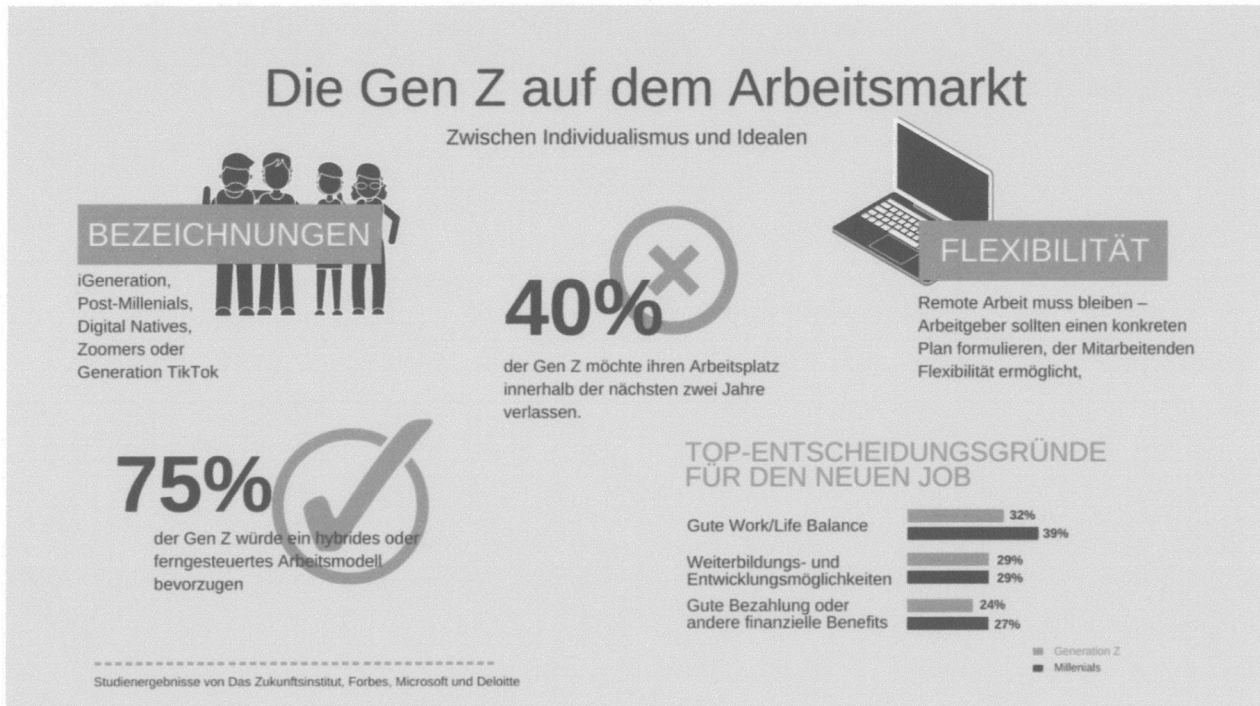
[...]

Lorsqu'on leur pose directement la question, les 18-29 ans disent accorder autant, si ce n'est plus, d'importance à leur travail dans leur vie que leurs aînés. Comme les autres générations, ils considèrent que la rémunération, la flexibilité dans l'organisation du travail et la localisation de l'entreprise sont les critères qui comptent le plus pour choisir un emploi. Et s'ils se projettent en général moins longtemps dans leur métier que leurs aînés, la dernière enquête menée par l'institut de sondage Ipsos bat en brèche, leur hypothétique singularité dans leur rapport aux horaires, au télétravail ou à la quête de sens.

Chez Ipsos, Brice Teinturier le résume en une phrase : *« Cette génération a autant le goût du travail que les autres, mais ne consent à aucun sacrifice, sauf s'il y a des contreparties financières. »*

Séverin Graveleau et Marine Miller  
Le Monde, 17.09.2024

## Document 4 :



<https://www.dirk-beiser.de/blog/generation-z/>

- „ferngesteuertes Arbeitsmodell“ = 100% homeoffice

## Document 5 :



<https://www.cloud-science.de/generation-z/>