|  |
| --- |
| BTS GPME |
| Epreuve écrite d’anglais |
|  |
|  |
| SESSION 2019 |

Durée 2h

Coefficient 2

Dictionnaire unilingue autorisé

(à l’exclusion de tout dictionnaire électronique)

**What job-seekers now want more than anything else: unlimited holiday**

Flexible hours and remote working are two workplace trends that have boomed over the past few years, as companies try desperately to lure new talent and retain their best staff amid the current skills shortage in Britain.

However a new employee benefit has spread from Silicon Valley to the UK, and job-seekers are now looking for it more than ever: unlimited holiday, while the perk is controversial among employers.

But demand is outweighing supply, and the majority of businesses are failing to make their holiday policies more flexible.

Employees in the UK are entitled to 28 days’ paid annual leave each year, including Bank Holidays, if they work a traditional five-day week.

Many firms that have adopted a flexible approach to holidays champion the idea of giving their employees more freedom in the workplace, saying it boosts productivity and improves work-life balance, helping staff retention.

Nevertheless, other businesses think that an unlimited holiday allocation would discourage them from actually taking the holiday and would instead encourage a culture of presenteeism.

Adapted from *The Telegraph,*5 June 2018

# The ugly truth about unlimited holidays

*A bottomless vacation allowance sounds dreamy – but the companies who offer this perk may have an ulterior motive*

Although having an endless allowance of leave may sound like heaven, in reality you would not be likely to spend half the year sipping piña coladas on a remote beach.

Bottomless holidays first appeared in the mid-90s in the Silicon Valley, and now unlimited holidays are spreading into British workplaces.

Firms that have introduced unlimited holidays claim the policy works wonders, helping their employees to create a better work-life balance. Having control over holidays is also said to make employees happier, which should make commercial sense, because happier workers are generally more productive. A flexible holiday policy could also help companies attract skilled employees, which is particularly important in industries where talent is scarce, such as software development.

The reality is often quite different. The package is limited to a tiny number of UK workplaces, usually in the technology and professional service sectors. The companies that offer it tend to be demanding and all-consuming workplaces, so taking time off can make employees feel guilty – particularly as it may show their boss and their colleagues that they are not fully committed. If you are up for a promotion against another colleague, it is unlikely you will book that two-week Himalayan trek. This means employees often end up taking less time off, not more.

In addition, it means firms do not need to account for holidays they would previously have owed to employees. It is workers who stand to lose; if they leave, they will not be paid for unused holidays. Not so heavenly after all.

Adapted from *The guardian,* 5 June 2018

**TRAVAIL À FAIRE PAR LE CANDIDAT**

A – COMPREHENSION DE L’ECRIT (10 POINTS)

Rédigez **en français** en 180 mots (plus ou moins 10%) **un seul** compte-rendu des deux textes ci-dessus. Vous indiquerez **impérativement** le nombre de mots utilisés.

B – EXPRESSION ECRITE (10 POINTS)

Vous rédigerez **en anglais** une note de service à propos de la nouvelle politique de vacances illimitées.

Vous êtes Sam PARKS, l’assistant(e) de gestion d’Alex BAIN, directrice des Ressources Humaines de l’entreprise Mainstream Computing. Alex BAIN vous demande de rédiger, en son nom, une note interne à l’attention de tous les chefs de service à propos du concept de vacances illimitées.

Vous mentionnerez les points suivants :

* La direction a remarqué que les avantages traditionnels ne suffisent plus à motiver le personnel (citez au moins deux avantages de votre choix).
* De nouvelles mesures sont nécessaires pour relancer la motivation des salariés et augmenter le chiffre d’affaires.
* Prendre des vacances à volonté sera possible à condition :
  + De s’assurer de la présence d’au moins 3 personnes, par jour et par équipe ;
  + De renoncer aux congés payés habituels ;
  + De prévenir l’entreprise 6 mois au préalable.
* Il appartiendra aux chefs de service de diffuser l’information et de mettre en place cette nouvelle politique.
* Vous les convoquez à une réunion d’information sur le sujet qui aura lieu le 20 juin 2019 à 9h30 dans la salle du conseil d’administration.
* Pour tout renseignement complémentaire, vous pouvez prendre RV auprès de l’assistant(e) de gestion du service des Ressources Humaines.

Formules et présentation d’usage.

MODEL ANSWER

A – COMPREHENSION DE L’ECRIT

**Introduction :**

Ce document est composé de deux articles datés du 5 juin 2018, et tiré de la presse britannique *The Telegraph* et *The Guardian*. Il traite des congés illimités dans les entreprises britanniques.

**Idées principales :**

**Texte 1**

La flexibilité du temps de travail et le télétravail sont en pleine essor vu le marché de l’emploi britannique.

La nouvelle tendance venue de la Silicon Valley est : les vacances illimitées, avantage controversé par les patrons.

Malgré tout, la majorité des entreprises ont des directives liées aux vacances qui ne sont pas flexibles, avec 28 jours de congés payés par an.

Beaucoup d’entreprises qui ont introduit cette approche disent que cela augmente la liberté, la productivité et l’équilibre des employés, ce qui évite les départs..

**Texte 2**

Les vacances illimitées sont apparues dans les années 90 dans la Silicon Valley et florissent en Grande Bretagne.

Les entreprises qui ont adopté cette politique sont satisfaites car cela génère un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, un épanouissement donc une meilleure productivité des salariés.

Cela attire également de la main d’oeuvre qualifiée, ce qui n’est pas facile ces temps-ci.

Cependant, en réalité, cette tendance est mise en oeuvre par peu d’entreprises au Royaume Uni, où le temps de travail est élevé, preuve de l’engagement du salarié ; et où prendre des vacances ne favorise pas l’obtention d’une promotion.

Les entreprises n’ont pas à justifier des vacances dues.

B – EXPRESSION ECRITE

***NOTE FOR THE MANAGERS***

*Dear Managers,*

*The management is aware that the inner childcare center and free dental care are important benefits for the staff. However it is obvious that the employees are not granted enough perks to give an incentive for motivation.*

*That’s why we are going to take new measures to enhance motivation and increase the turnover of Mainstream Computing.*

*Unlimited holidays will be allowed on condition that employees:*

*- make sure that the team is composed of 3 employees, by day*

*- give up traditional paid leave*

*- give a 6-month notice to the company*

*Each department managers will be in charge of publishing this information and organizing the new policy.*

*Please be informed that a meeting has been scheduled on June 19h 2019 at 9:30am in the board’s meeting room to discuss this policy and answer your questions.*

*For any further information, you can contact Sam Parks, the Human Resources Assistant.*

*I remain at your disposal should you have any questions.*

*p.p. Sam Parks*

*Alex BAIN*

*Human Resources Manager*

*Mainstream Computing*