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 consulter tous nos sujets d'annales et corrigés du BTS MOS, veuillez visiter :
bts-mos.fr/annales-sujets-et-corriges

BREVET DE TECHNICIEN SUPÉRIEUR
ASSISTANT DE MANAGER

EXPRESSION ET CULTURE – ITALIEN
LANGUE **A**

SESSION 2018

_____

Durée : 2 heures

Coefficient : 1

_____

Matériel autorisé : dictionnaire unilingue.
Tout autre document ou matériel est interdit.

Dès que le sujet vous est remis, assurez-vous :
- qu'il correspond à votre spécialité
- qu'il est complet.

Le sujet se compose de 3 pages, numérotées de 1/3 à 3/3.

Base Nationale des Sujets d'Examens de l'enseignement professionnel

TUTTI I TRUCCHI PER SUPERARE IL COLLOQUIO DI ASSUNZIONE
TRA SIMULAZIONI ED "ESCAPE ROOM" I NUOVI STRUMENTI DI SELEZIONE

Le vie della selezione del personale sono infinite e i colloqui di lavoro cambiano pelle. È su che cosa fare durante il colloquio che si gioca la conquista del posto. Il confronto «vis-à-vis» con l'esperto di selezione resta sempre il baricentro della decisione, ma sono i colloqui di gruppo a prendere oggi il sopravvento[1], sia per scremare soggetti interessanti o deboli candidati, ma anche perché ciò che cercano le imprese sta cambiando. Sono infatti le «soft skill» (competenze personali trasversali) l'obiettivo del selezionatore, perché le «hard skill» (competenze tecniche e professionali) vengono date quasi per scontate, mentre le soft skill sono più impalpabili e difficili da scoprire, perché entrano nella sfera emotiva e individuale di un candidato.

Nascono così nuovi test, «business game», simulazioni e giochi che sono nati e appartengono al mondo del divertimento, ma che vengono ormai usati nella selezione del personale. Fioriscono per esempio gli «hackaton», maratone di un giorno o di una settimana per i candidati ed esperti del settore tecnologico; i breakfast e i work café; o anche le «mock interview», simulazioni stressanti sui poveri candidati.

Ma in questo periodo conoscono molto successo e un uso diffuso anche le «escape room», letteralmente stanze da cui evadere: si tratta di locali attrezzati in cui si fanno entrare alcuni partecipanti che devono usare gli oggetti che trovano, rispondere a domande, guardare video, risolvere enigmi e giochi di logica, trovare indizi e ricostruire retroscena per riuscire a scappare e a liberarsi. È un gioco di gruppo che ha un tempo definito (in genere può durare al massimo 60 minuti) e che in alcuni soggetti può creare qualche ansietà, ma l'efficacia è evidente: in questo modo vengono infatti monitorate le capacità di lavorare in gruppo (team building), del fare squadra e di lavorare insieme, con l'espulsione sia dei leader troppo aggressivi che dei sottomessi gregari[2]. Infatti le aziende e i selezionatori cercano in questo modo nei candidati le abilità personali, come la lealtà, la velocità, la passione, il rispetto, la cooperazione, l'appartenenza al gruppo.

Queste nuove tecniche di reclutamento dei collaboratori sono figlie dei tempi e hanno contaminato anche gli stessi tradizionali colloqui. [...] Le domande indiscrete vengono spesso utilizzate per misurare le reazioni dei candidati; bisogna quindi prevederle per cavarsela[3] senza perdite. Inoltre le risposte non sono né conversazioni né monologhi su successi e medaglie già conquistate, ma devono essere pertinenti ed efficaci, per le quali viene chiesto a volte di rispondere in una manciata di minuti o di secondi. In questo modo la selezione dei candidati si libera dei vecchi canoni e degli spesso inutili rituali, ma entra nel vivo della personalità dei candidati.

www.lastampa.it, 01/05/2017

[1] prendere il sopravvento: diventare più frequenti
[2] sottomessi gregari: candidati senza carattere
[3] cavarsela: riuscire

TRAVAIL À FAIRE PAR LE CANDIDAT

I – COMPRÉHENSION (10 points)

Rédiger **en français** le compte rendu de ce texte (160 mots, +/-10 %).

Vous indiquerez le nombre de mots utilisés.

II – EXPRESSION (10 points)

Rédiger **en italien** le courrier suivant.

Vous êtes Sandro/a Conte, assistant(e) de manager, dans l'entreprise Cortini S.A située à Florence, 16 rue Francesco Petrarca (50127).

Votre manager vous charge d'écrire un courrier à Monsieur Silvio PIATTI, demeurant 45 rue Vittorio Veneto, à Arezzo (52100).

Vous l'informez que sa candidature pour un poste de directeur des ressources humaines a été retenue et vous le conviez à un entretien d'embauche individuel (en précisant la date et le lieu).

Vous lui demandez de préparer une présentation de son parcours professionnel en mettant en avant les compétences personnelles transversales acquises dans le cadre de son travail.

Vous lui précisez que, dans un second temps, il participera à un entretien de groupe qui se déroulera en anglais.

Vous concluez en lui expliquant que le résultat des entretiens lui sera communiqué par courrier.

Formules d'usage.

Base Nationale des sujets d'Examens de l'enseignement professionnel

Copyright © 2026 FormaV. Tous droits réservés.

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.