



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO**

Idioma: Língua Francesa

NOME: _____

NÚMERO DE ORDEM: _____ **DATA: 24/05/2026**

INSTRUÇÕES:

1. Este é o caderno de questões do EPLE. Para fins de pontuação oficial, as respostas devem ser marcadas na FOLHA DE RESPOSTAS.
2. A folha de respostas deve ser respondida preferencialmente com caneta esferográfica de tinta preta. Não serão aceitas, para fins de pontuação oficial, respostas dadas a lápis ou rascunhos.
3. Não serão aceitas respostas colocadas fora dos locais estipulados para tal.
4. Não serão aceitas rasuras de qualquer tipo, incluindo corretivo, para fins de pontuação oficial.
5. O candidato poderá consultar até quatro dicionários impressos. Não será permitida a consulta a dicionários eletrônicos, empréstimo de material ou consulta a qualquer outro tipo de material.

TEXTO 1

**POURQUOI LA GÉNÉRATION Z DEVRAIT DEVENIR LA PLUS RICHE
DE L'HISTOIRE**

Par Alexis Fargeaudoux

Publié le 25 mars 2025 à 20h53.

En raison de l'énorme richesse accumulée par la génération des «baby-boomers» qui est à la retraite ou s'apprête à l'être, les actifs comme les placements ou l'immobilier devraient être transmis à la génération Z d'ici une dizaine voire une vingtaine d'années.



Ce transfert de patrimoine entre les “baby-boomers” et la génération Z pourrait avoir des effets néfastes. © Getty_Images

Allez-vous rouler sur l'or dans les prochaines années ? Si vous avez entre 13 et 28 ans, c'est envisageable. En effet, selon un rapport publié par les analystes de Bank of America, relayé par TF1 Info ce dimanche 23 mars, les personnes nées entre 1997 et 2012 pourraient devenir les plus fortunées d'ici une dizaine d'années. En effet, comme la génération des «baby-boomers», celle née entre 1946 et 1964, est à la retraite ou s'apprête à l'être, la richesse accumulée par cette dernière estimée à près de 36 000 milliards de dollars d'ici à 2030, puis à plus de 74 000 milliards à l'horizon 2040, pourrait profiter à la génération Z.

Ces chiffres prennent en compte «la valeur globale des actifs détenus collectivement» issue du monde entier notamment l'héritage, les placements ou encore l'immobilier. «On finira bien sûr par le transmettre à un moment ou à un autre, à ceux qui viennent derrière, qui vont être donc la génération la plus riche

67 % des membres de la génération Z avouent faire le strict minimum au travail

Néanmoins, ce transfert de patrimoine entre les «baby-boomers» et la génération Z pourrait avoir des effets néfastes selon l'étude. Cette dernière a des chances de devenir «l'une des plus perturbatrices pour les économies, les marchés et les systèmes sociaux» en raison surtout de ses modes de consommation, de ses nouvelles habitudes d'épargne et de sa relation au travail. En effet, si plus des trois quarts des actifs estiment que le travail a un impact positif sur leur vie, 67 % des membres de la génération Z affirment faire le strict minimum au travail ou «faire ce qu'il y a à faire, sans plus».

Le travail a-t-il un impact négatif sur leur santé mentale, psychique et physique ? Oui pour 38 % des actifs interrogés et le chiffre grimpe même à 53 % dans la catégorie de la génération Z. 54% d'entre eux avouent également être stressés de façon quasi quotidienne.

FARGEAUDOUX, Alexis. Pourquoi la génération Z devrait devenir la plus riche de l'Histoire. In: Capital. Disponible sur: <https://www.capital.fr/votre-argent/pourquoi-la-generation-z-devrait-devenir-la-plus-riche-de-lhistoire-1510852>.

QUESTÃO 1: O objetivo principal do texto 1 é:

- A) Incentivar a Geração Z a investir em imóveis e ações para garantir sua aposentadoria.
- B) Informar sobre a futura transferência de patrimônio dos "baby-boomers" para a Geração Z e suas possíveis consequências.
- C) Criticar a falta de compromisso da Geração Z com o mercado de trabalho.
- D) Comparar o nível de estresse diário entre os "baby-boomers" e a Geração Z.

QUESTÃO 2: De acordo com o relatório publicado pelo Bank of America:

- A) Cerca de uma dezena ou uma vintena de pessoas da geração Z terão acumulado uma fortuna de 36 bilhões de dólares.
- B) Se você tem entre 13 e 28 anos, você pertence a geração "baby-boomers", que, dicotomicamente, não encara o trabalho com seriedade, mas valoriza o acúmulo de riqueza.
- C) Pessoas entre 13 e 28 anos, pertencentes à geração Z, ficarão marcadas na história por serem ativas no mercado imobiliário e por fazerem negociações ousadas visando o acúmulo de riquezas.
- D) Se você tem entre 13 e 28 anos, é possível que você tenha uma boa situação financeira a partir das próximas duas décadas.

QUESTÃO 3: De acordo com o texto, qual é o principal fator que tornará a Geração Z a mais rica da história?

- A) Os investimentos financeiros que essa geração soube fazer.
- B) A capacidade de economia e os novos hábitos de poupança desenvolvidos após a pandemia.
- C) A transferência de ativos, como imóveis e investimentos, acumulados pelos "baby-boomers".
- D) O foco e a seriedade profissional atribuídos à Geração Z.

QUESTÃO 4: O fenômeno abordado pelo texto 1 poderá ter “efeitos nefastos”. Segundo o estudo citado, isso ocorreria devido:

- A) Aos modos de consumo, hábitos financeiros e à forma como essa geração se relaciona com o trabalho.
- B) À incapacidade da Geração Z em gerir grandes quantidades de dinheiro de forma responsável.
- C) Ao fato de os "baby-boomers" gastarem toda a fortuna antes de falecerem.

D) À decisão deliberada dos "baby-boomers" de reterem seu patrimônio devido ao fato de 67% da Geração Z fazer apenas o "mínimo necessário" no trabalho.

QUESTÃO 5: Em relação ao texto 1, analise as afirmações abaixo e assinale a alternativa correta:

- I) A riqueza a ser transmitida até 2030 é estimada em 36 milhões de dólares.
- II) Mais da metade dos jovens da Geração Z afirmam estar estressados quase diariamente.
- III) A Geração Z é constituída de pessoas nascidas entre 1946 e 1964.
- IV) O impacto negativo do trabalho na saúde mental e física é percebido por 53% da Geração Z, superando a média de 38% da população ativa em geral.

- A) Apenas a alternativa II é verdadeira.
- B) As alternativas II, III e IV são verdadeiras.
- C) As alternativas II e IV são verdadeiras.
- D) Todas as alternativas são verdadeiras.

TEXTO 2

« SI LA TENDANCE SE POURSUIT, NOUS NOUS DIRIGEONS VERS UNE CRISE » : POURQUOI LA GEN Z N'EST PAS FAITE POUR LE TRAVAIL

Par Florent Barraco, 02/03/2026 à 09:27

Mis à jour le 02/03/2026 à 14:10



La génération Z a du mal à s'intégrer au monde du travail. © Aleksandr Davydov / Alamy Stock Photo

Dans le « Wall Street Journal », Tessa West, professeure de psychologie à l'université de New York, alerte sur l'incapacité des jeunes employés à s'intégrer au monde du travail. Et s'inquiète : sommes-nous en train de fabriquer une génération perdue ?

Depuis la crise du Covid-19 et le bouleversement des habitudes de vie, le monde du travail vit dans une incertitude faite de révolution et de contre-révolution. Installé en majesté durant la pandémie et pérennisé après - notamment pour des questions de coûts de l'immobilier de bureaux - le télétravail connaît un reflux, notamment aux États-Unis. Cependant, dans tous ces bouleversements, l'un d'eux est le plus difficile à gérer : l'arrivée de la génération Z dans le monde du travail.

Beaucoup n'ont pas les codes pour s'épanouir et progresser dans une organisation normée et parfois rigide. C'est ce qu'il ressort d'une longue enquête du « Wall Street Journal ». « La nouvelle génération au travail – la génération Z – ne ressemble à rien de ce que nous avons vu auparavant. Entre le fait d'avoir eu moins d'expériences relationnelles dans le monde réel, d'avoir passé leurs années d'études dans des environnements à distance, et d'avoir appris à communiquer largement par des méthodes asynchrones, ces jeunes d'une vingtaine d'années ont manqué d'opportunités pour développer les compétences nécessaires pour naviguer dans le monde complexe du travail », explique le quotidien économique qui note que beaucoup de ces travailleurs « sont terriblement mal préparés pour survivre – et encore moins s'épanouir – dans leur emploi ».

Souvent, ces jeunes travailleurs quittent l'entreprise sans avoir compris ce qui ne fonctionnait pas. Et reproduisent donc les mêmes erreurs dans d'autres entreprises : faible intégration, mal-être en open space, problèmes liés à l'autorité. « Si la tendance se poursuit, nous nous dirigeons vers une crise : une génération d'employés qui ne deviennent jamais des initiés aguerris, incapables de collaborer ou de diriger. Quand une génération de travailleurs n'acquiert jamais les outils dont elle a besoin pour diriger, le vivier de dirigeants s'effondre. Avec le temps, nos organisations aussi », s'inquiète le « Wall Street Journal ».

Quelles sont les clés pour réussir ?

Parmi les causes : seulement 56 % des jeunes débarquent dans le monde professionnel en ayant eu une relation amoureuse, contre 75 % pour les générations précédentes. « Les premières relations nous enseignent des compétences sociales de base : comment exprimer nos émotions, coopérer et pardonner, et comment et quand rivaliser – toutes des compétences que nous utilisons au travail. » Leur vie étudiante a été marquée par la solitude et l'enseignement en ligne. Comment gérer la confrontation et les retours négatifs ? De plus, cette génération ne communique désormais que par textos et messages instantanés au lieu d'interagir en personne. « Cela les rend anxieux lorsque les interactions sont imprévues et spontanées, lorsqu'ils doivent participer à des réunions à enjeux élevés et réagir à des retours et demandes inattendus du patron », détaille le journal qui a donné la parole à Tessa West, professeure de psychologie à l'université de New York.

Si cette nouvelle génération doit changer pour bien vivre les 40 prochaines années au travail, les employeurs doivent aussi s'adapter. Le « Wall Street Journal » avance plusieurs pistes : rendre la communication plus « claire et directe » en disant les choses, en désamorçant les tensions en organisant des réunions en présentiel et en acceptant de répondre à davantage de questions de leur part. Le cercle sera vertueux : une bonne intégration, une assimilation des normes sociales et un épanouissement professionnel. Car n'oublions pas une chose : parmi les employés d'aujourd'hui, il y a les dirigeants de demain.

BARRACO, Florence. « Si la tendance se poursuit, nous nous dirigeons vers une crise » : pourquoi la Gen Z n'est pas faite pour le travail. Paris Match, Paris, le 02 mars 2026. Disponible sur: <https://www.parismatch.com/actu/economie/si-la-tendance-se-poursuit-nous-nous-dirigeons-vers-une-crise-pourquoi-la-gen-z-nest-pas-faite-pour-le-travail-265268>.

QUESTÃO 6: O objetivo principal do texto 2 é:

- A) Demonstrar como a Geração Z está sofrendo de depressão por não ser aceita no mercado de trabalho devido à sua falta de preparo.
- B) Apresentar e problematizar as dificuldades de integração da Geração Z no mundo do trabalho, destacando causas e possíveis consequências.
- C) Revelar que o trabalho remoto, adotado no período da pandemia, é a principal causa da crise no mercado profissional contemporâneo.
- D) Incentivar os jovens da Geração Z a buscarem formas de se capacitar, sobretudo no que concerne às tecnologias digitais, de modo a melhorar seu desempenho profissional.

QUESTÃO 7: Sobre as dificuldades enfrentadas pela Geração Z, é correto afirmar que:

- A) Estima-se que 56% dos jovens tenham tido problemas amorosos no ambiente de trabalho.
- B) A pesquisa revelou que 75% desses jovens não conseguem se relacionar amorosamente e isso tem implicações nas competências que utilizam no trabalho.
- C) A rotatividade de profissionais não permite às pessoas estabelecer um vínculo em que possam expressar suas verdadeiras emoções e experienciar a cooperação e o perdão.
- D) Há uma limitação no desenvolvimento de competências socioemocionais, decorrente de experiências pessoais e acadêmicas mais isoladas e mediadas por tecnologias.

QUESTÃO 8: Qual é o possível risco global para o futuro caso a tendência observada na Geração Z continue?

- A) A formação de profissionais com trajetórias instáveis, marcadas por dificuldades recorrentes de adaptação ao ambiente organizacional e ao pessoal.
- B) A constituição de ambientes de trabalho menos colaborativos e mais hostis, em razão das dificuldades de interação entre os trabalhadores.
- C) O enfraquecimento progressivo da capacidade de liderança nas organizações, comprometendo sua sustentabilidade ao longo do tempo.
- D) A necessidade de reformulação completa das estruturas organizacionais para acomodar novos perfis profissionais.

QUESTÃO 9: Quais são as chaves para o sucesso da geração Z no mercado de trabalho?

- A) Desenvolvimento de competências socioemocionais e a adaptação mútua entre jovens e empregadores, favorecendo uma melhor integração ao ambiente profissional.
- B) A ampliação do uso de tecnologias digitais e da comunicação assíncrona, permitindo maior conforto nas interações profissionais.
- C) Evitar interações presenciais e encenar situações de confronto, fomentando laços remotos e reflexões sobre interações no ambiente de trabalho.
- D) A flexibilização das normas organizacionais, de modo que os empregadores – por serem minoria – se adaptem às necessidades dos empregados e não o contrário.

QUESTÃO 10: Os textos 1 e 2 convergem para uma reflexão sobre a relação da Geração Z com o mundo profissional. Qual alternativa melhor expressa o ponto de convergência entre os dois textos?

- A) Ambos os textos atribuem o sucesso financeiro e a futura riqueza da Geração Z à sua facilidade em colaborar e liderar grandes organizações.
- B) Os dois textos indicam que as características e comportamentos dessa geração podem representar um desafio ou risco de crise para os sistemas econômicos e organizacionais.
- C) Os textos concordam que a comunicação digital por textos e mensagens instantâneas é o fator principal que garante o bem-estar e a saúde mental dos jovens no trabalho.
- D) Ambos os textos defendem que o modelo de trabalho remoto é a solução ideal para os problemas de integração e estresse relatados pela Geração Z.