

DEL F B2 — FİŞ (Öğretmen)

Examen blanc 01 — Cevap anahtarı + diyalog kağıdı

Bu belge öğretmen içindir. Her dinleme ve okuma metninin Fransızcası + Türkçe çevirisi, ardından iki sütunlu (Fransızca | Türkçe) sorular, işaretli doğru cevaplar ve her sorunun altında kanıt (FR + TR) yer alır. Sonunda yazma bölümü çevirisiyle ve konuşma bölümü için diyalog soruları bulunur.

1 Compréhension de l'oral — Cevaplar

EXERCICE 1 — Romuald Chasal / programme santé-sport (Piste 33)

Transcription (FR) + Türkçe çeviri

- Confronté à la sédentarité, souvent qualifiée de « mal du siècle », le sport a trouvé sa place au sein même des bureaux de Xerfi. Écoutons Romuald Chasal, son PDG, nous présenter le programme qu'il a mis en place et les ressources qu'il y a dédiées.

- *Yüzyılın hastalığı olarak nitelenen hareketsizlikle karşı karşıya kalan spor, Xerfi'nin bürolarının tam içinde kendine yer buldu. Şirketin genel müdürü Romuald Chasal'ı dinleyelim; hayata geçirdiği programı ve bu programa ayırdığı kaynakları bize anlatsın.*

- Je suis Romuald Chasal, fondateur et PDG du groupe Xerfi, spécialisé dans les services informatiques de proximité. J'ai mis en place un programme santé-sport pour mes collaborateurs, intégrant le sport directement dans nos bureaux. À la base, c'est parti du fait que, moi-même, j'ai toujours considéré qu'il fallait prendre soin de soi pour être en forme moralement et mentalement, et ainsi pouvoir supporter correctement la pression qu'impose le management d'une entreprise.

- *Ben Romuald Chasal, yerel bilişim hizmetlerinde uzmanlaşmış Xerfi grubunun kurucusu ve genel müdürüyüm. Çalışanlarım için, sporu doğrudan bürolarımıza entegre eden bir sağlık-spor programı kurdum. Aslında bu, şu gerçekten yola çıktı: Ben kendim, bir şirketi yönetmenin getirdiği baskıya doğru şekilde dayanabilmek için, ahlaki ve zihinsel olarak formda olmak adına insanın kendine iyi bakması gerektiğini hep düşünmüştümdür.*

Et puis, un jour, un de mes collaborateurs est tombé gravement malade et j'ai eu un déclic. J'ai décidé de le mettre en contact avec mon coach personnel. Ça l'a pratiquement rétabli. En tout cas, rééquilibré. Ça lui a appris à vivre avec sa maladie. Ça, c'était il y a plus de quinze ans et c'est ce qui a marqué le début de ma démarche, démarche que j'ai progressivement étendue, jusqu'à ce que le programme santé-sport fasse partie intégrante de la culture de l'entreprise. Ça ne s'est pas fait d'un coup, mais en cinq, six ans, c'est devenu une évidence.

- *Sonra bir gün, çalışanlarımdan biri ağır şekilde hastalandı ve kafamda bir şey aydınlandı. Onu kişisel koçumla tanıştırmaya karar verdim. Bu onu neredeyse iyileştirdi. En azından dengesini yeniden kurdu. Hastalığıyla yaşamayı öğretti ona. Bu, on beş yıldan fazla bir süre önceydi ve yaklaşımımın başlangıcını işaret eden şey buydu; bu yaklaşımı giderek genişlettim, ta ki sağlık-spor programı şirket kültürünün ayrılmaz bir parçası olana dek. Bu bir anda olmadı, ama beş altı yıl içinde apaçık bir gerçek hâline geldi.*

J'ai commencé avec mes cadres, puis ça s'est progressivement généralisé à l'ensemble des collaborateurs. Nous, on est allés plus loin que les autres entreprises. Beaucoup prennent des entraîneurs sportifs, mais moi, j'ai embauché des entraîneurs pas seulement pour les cours collectifs. Je leur ai demandé de passer dans les bureaux, de créer un lien personnel avec les collaborateurs, pour ensuite les retrouver dans les cours de groupe.

- *Yöneticilerimle başladım, sonra bu giderek tüm çalışanlara yayıldı. Biz diğer şirketlerden daha ileri gittik. Çoğu şirket spor antrenörü tutar, ama ben antrenörleri yalnızca toplu dersler için işe almadım. Onlardan bürolara uğramalarını, çalışanlarla kişisel bir bağ kurmalarını ve sonra onları grup derslerinde tekrar bulmalarını istedim.*

Le programme santé-sport n'avait pas pour objectif, à la base, de renforcer l'attractivité de l'entreprise. Mais c'est ce qui s'est passé. Il a effectivement créé une attractivité particulière. C'est une conséquence, et nous l'apprécions. Aujourd'hui, on n'hésite plus à communiquer dessus, ce qui n'était pas le cas au départ.

- *Sağlık-spor programının başlangıçta şirketin cazibesini artırmak gibi bir amacı yoktu. Ama olan bu oldu. Gerçekten de özel bir cazibe yarattı. Bu bir sonuçtur ve bundan memnunuz. Bugün artık bunu duyurmaktan çekinmiyoruz; başlangıçta durum böyle değildi.*

Aujourd'hui, je suis à 500 000 euros d'investissement, pour 800 salariés. Je suis persuadé qu'il y a un énorme retour sur investissement, en création de valeur, en bien-être... mais on ne peut pas le calculer, ce n'est pas démontrable dans les chiffres, c'est une conviction. Ce qui est factuel, c'est le taux d'arrêt maladie. Il est très faible, bien inférieur aux statistiques. On n'a pas non plus de burn-out, pourtant, l'entreprise est

véritablement compétitive.

Bugün 800 çalışan için 500 000 avroluk bir yatırımdayım. Değer yaratımı ve refah açısından muazzam bir yatırım geri dönüşü olduğuna eminim... ama bunu hesaplayamayız, rakamlarla kanıtlanabilir değil, bu bir inanç meselesi. Somut olan şey, hastalık izni oranı. Çok düşük, istatistiklerin oldukça altında. Tükenmişlik (burn-out) vakamız da yok; buna rağmen şirket gerçekten rekabetçi.

Le programme santé-sport, c'est la face visible d'une démarche plus profonde, qui consiste à bien traiter les collaborateurs. Ce qui me fait penser que c'est réussi, c'est le taux d'adhésion – parce que c'est volontariste, évidemment. On ne peut pas atteindre un taux d'adhésion au programme santé, sport et bien-être de plus de 50 % en France. Il est donc impossible d'atteindre ce pourcentage sans que les gens se sentent à l'aise avec la démarche.

Sağlık-spor programı, çalışanlara iyi davranmaktan ibaret olan daha derin bir yaklaşımın görünen yüzüdür. Başarılı olduğunu düşündüren şey, katılım oranıdır – çünkü elbette gönüllülük esasına dayanıyor. Fransa'da sağlık, spor ve refah programına %50'nin üzerinde bir katılım oranına ulaşamaz. Dolayısıyla insanlar yaklaşımdan rahatsız olmadan bu yüzdeye ulaşmak imkânsızdır.

Quand vous venez au siège, à partir de 11 h 45, les gens commencent à se changer. Une personne qui a visité un jour m'a dit : « Ce qui me frappe, c'est que les gens y vont sans tabou. » Et c'est vrai, on voit bien que les gens sont à l'aise de faire du sport en public, puisque c'est au milieu de l'entreprise, et ça, c'est une réussite. C'est-à-dire qu'on voit monsieur tout le monde, pas des grands sportifs de haut niveau, faire du sport devant tout le monde, sans complexe.

Merkeze geldiğinizde, saat 11.45'ten itibaren insanlar üstlerini değiştirmeye başlar. Bir gün ziyarete gelen biri bana şöyle dedi: «Beni etkileyen şey, insanların oraya çekinmeden gitmesi.» Ve bu doğru; insanların herkesin önünde spor yapmaktan rahat olduğu açıkça görülüyor, çünkü bu şirketin tam ortasında oluyor ve işte bu bir başarı. Yani sıradan insanların, yüksek düzey büyük sporcuların değil, herkesin önünde, hiç kompleks yapmadan spor yaptığını görüyoruz.

D'après : www.lesechos.fr

Kaynak: www.lesechos.fr

Sorular (FR | TR), doğru cevap işaretli + kanıt

1. Selon Romuald Chasal, pourquoi est-il nécessaire de prendre soin de soi quand on travaille ?

- ☒ **A Pour gérer le stress des responsabilités.**
☐ **B Pour soigner l'image de l'entreprise.**
☐ **C Pour lutter contre la sédentarité.**

Doğru cevap / Bonne réponse : A

Kanıt (FR) : Pour gérer le stress des responsabilités.

Kanıt (TR) : Metinde: « j'ai toujours considéré qu'il fallait prendre soin de soi pour être en forme moralement et mentalement, et ainsi pouvoir supporter correctement la pression qu'impose le management ». Yani sorumlulukların getirdiği baskıya (stres) dayanabilmek için.

1. Romuald Chasal'a göre, çalışırken neden kendine iyi bakmak gereklidir?

- A Sorumlulukların stresini yönetmek için.**
B Şirketin imajını korumak için.
C Hareketsizliğe karşı mücadele için.

2. Quand est-ce que le programme santé-sport est-il né ?

- ☐ **A Depuis la création du groupe Xerfi.**
☐ **B Il y a 15 ans.**
☒ **C Il y a 5 ou 6 ans.**

Doğru cevap / Bonne réponse : C

Kanıt (FR) : Il y a 5 ou 6 ans.

Kanıt (TR) : Metinde: « Ça ne s'est pas fait d'un coup, mais en cinq, six ans, c'est devenu une évidence ». Programın yerleşmesi 5-6 yıl içinde olmuş.

2. Sağlık-spor programı ne zaman doğdu?

- A Xerfi grubunun kuruluşundan beri.**
B 15 yıl önce.
C 5 ya da 6 yıl önce.

3. Les entraîneurs sportifs de l'entreprise...

- ☐ A font seulement des entraînements individuels.
- ☒ B font du coaching personnalisé et en groupe.
- ☐ C font uniquement des cours collectifs.

Doğru cevap / Bonne réponse : B

Kanit (FR) : font du coaching personnalisé et en groupe.

Kanit (TR) : Metinde: « j'ai embauché des entraîneurs pas seulement pour les cours collectifs. Je leur ai demandé de passer dans les bureaux, de créer un lien personnel... pour ensuite les retrouver dans les cours de groupe ». Hem bireysel/kişisel hem grup koçluğu yapıyorlar.

3. Şirketin spor antrenörleri...

- A yalnızca bireysel antrenman yaptırıyorlar.
- B kişiye özel ve grup koçluğu yapıyorlar.
- C yalnızca toplu ders veriyorlar.

4. L'attractivité de l'entreprise...

- ☒ A est une conséquence du programme.
- ☐ B était l'objectif premier du programme.
- ☐ C sert à financer le programme.

Doğru cevap / Bonne réponse : A

Kanit (FR) : est une conséquence du programme santé-sport.

Kanit (TR) : Metinde: « Le programme santé-sport n'avait pas pour objectif, à la base, de renforcer l'attractivité... Mais c'est ce qui s'est passé. C'est une conséquence ». Cazibe, programın bir sonucudur, amacı değildir.

4. Şirketin cazibesi (çekiciliği)...

- A programın bir sonucudur.
- B programın ilk amacıydı.
- C programı finanse etmeye yarar.

5. Dans les faits, le retour sur investissement se mesure concrètement...

- ☐ A en 500 000 euros.
- ☐ B en création de bien-être.
- ☒ C dans le taux d'arrêts maladie.

Doğru cevap / Bonne réponse : C

Kanit (FR) : dans le taux d'arrêts maladie.

Kanit (TR) : Metinde: « on ne peut pas le calculer... Ce qui est factuel, c'est le taux d'arrêt maladie. Il est très faible ». Somut/ölçülebilir tek şey hastalık izni oranıdır.

5. Gerçekte, yatırımın geri dönüşü somut olarak neyle ölçülür?

- A 500 000 avro olarak.
- B refah yaratımı olarak.
- C hastalık izni oranında.

6. D'après Romuald Chasal, pourquoi les collaborateurs participent-ils au programme ?

- ☐ A Parce qu'ils sont curieux.
- ☐ B Parce qu'ils se sentent obligés.
- ☒ C Parce qu'ils adhèrent à la démarche.

Doğru cevap / Bonne réponse : C

Kanit (FR) : Parce qu'ils adhèrent à la démarche.

Kanit (TR) : Metinde: « c'est volontariste... On ne peut pas atteindre un taux d'adhésion... sans que les gens se sentent à l'aise avec la démarche ». Katılım gönüllü; çalışanlar yaklaşımı benimsiyor.

6. Romuald Chasal'a göre, çalışanlar programa neden katılıyor?

- A Meraklı oldukları için.
- B Mecbur hissettikleri için.
- C Yaklaşımı benimsedikleri için.

7. Pour Romuald Chasal, les collaborateurs qui font du sport en public...

- ☒ A se sentent à l'aise dans la situation.
- ☐ B veulent dépasser leurs complexes.
- ☐ C sont des athlètes de haut niveau.

Doğru cevap / Bonne réponse : A

Kanit (FR) : se sentent à l'aise dans la situation.

Kanit (TR) : Metinde: « on voit bien que les gens sont à l'aise de faire du sport en public... sans complexe ». Durumdan rahatsız değil, rahatlar.

7. Romuald Chasal'a göre, herkesin önünde spor yapan çalışanlar...

- A durumdan rahatlar.
- B komplekslerini aşmak istiyorlar.
- C üst düzey sporculardır.

EXERCICE 2 — Rodolphe Arnoski / les retraités qui travaillent (Piste 32)

Transcription (FR) + Türkçe çeviri

- Je m'appelle Rodolphe Arnoski, j'ai 66 ans. Je suis à la retraite. Mais, depuis, tout en étant retraité, j'ai continué à exercer mon travail d'infographiste 3D, spécialisé dans l'architecture et l'événementiel.

- Adım Rodolphe Arnoski, 66 yaşındayım. Emekliyim. Ama o zamandan beri, emekli olmama rağmen, mimari ve etkinlik alanında uzmanlaşmış 3 boyutlu grafiker mesleğimi sürdürmeye devam ettim.

- Pour Rodolphe, son métier est une passion. Depuis qu'il s'y est reconverti, il y a environ 15 ans, il a décidé, après la retraite, de continuer à travailler. Il nous explique pourquoi.

- Rodolphe için mesleği bir tutku. Yaklaşık 15 yıl önce bu mesleğe geçtiğinden beri, emeklilikten sonra çalışmaya devam etmeye karar verdi. Nedenini bize anlatıyor.

- Est-ce que l'argent était ma principale motivation ? Oui et non, je dirais 50/50. C'est vrai que c'est important. Mais il y a aussi ce lien social qui nous connecte en permanence à l'évolution. Dans mon métier d'infographiste, on doit toujours être à jour sur les dernières nouveautés. Ça permet des échanges, de ne pas me retrouver à la retraite complètement isolé, sans lien, à part peut-être avec mon voisinage proche, avec qui je n'ai pas forcément d'affinités.

- Para benim asıl motivasyonum muydu? Hem evet hem hayır, 50/50 derdim. Önemli olduğu doğru. Ama bir de bizi sürekli gelişime bağlayan bu sosyal bağ var. Grafiker mesleğimde, en son yeniliklerde daima güncel olmak gerekir. Bu, alışveriş/etkileşim sağlıyor ve emeklilikte tamamen izole, bağısız kalmamı engelliyor; belki yakın komşularım hariç, ki onlarla da illa ortak bir yakınlığım yok.

J'ai 66 ans mais j'exerce une profession où il faut rester au courant des dernières évolutions, comme l'intelligence artificielle par exemple. Du coup, quand j'indique mon âge par rapport à ce que je fais, les gens sont un peu déstabilisés. Certains ont du mal à y croire. Mais non, c'est juste parce que je reste constamment connecté.

66 yaşındayım ama örneğin yapay zekâ gibi en son gelişmelerden haberdar olmayı gerektiren bir meslek icra ediyorum. Bu yüzden, yaptığım işe kıyasla yaşıma söylediğimde insanlar biraz şaşırıyor. Bazıları buna inanmakta zorlanıyor. Ama hayır, bu sadece sürekli bağlantıda/güncel kaldığım için.

C'est sûr que le rythme de travail est totalement différent. Parfois, j'atteins mes limites. À des moments, je ne suis pas en pleine forme, alors je ralentis un peu pendant 2-3 jours. Je préviens mes clients, je souffle un peu. Mais ce n'est pas toujours possible, car il y a des dates de rendu, et elles ne sont pas négociables. Je fais très attention à ça parce qu'avant, je me demandais parfois quel jour on était, car je travaillais en continu, y compris le week-end, sans m'en rendre compte. Depuis que je suis à la retraite, je me fixe des règles pour ne pas être trop absorbé par mon travail.

Çalışma temposunun tamamen farklı olduğu kesin. Bazen sınırlarıma ulaşıyorum. Zaman zaman tam formda olmuyorum, o yüzden 2-3 gün biraz yavaşlıyorum. Müşterilerimi uyarıyorum, biraz nefes alıyorum. Ama bu her zaman mümkün değil, çünkü teslim tarihleri var ve bunlar pazarlığa açık değil. Buna çok dikkat ediyorum çünkü eskiden, bazen günün hangi gün olduğunu kendime soruyordum; çünkü hafta sonu dahil, farkında olmadan aralıksız çalışıyordum. Emekli olduğumdan beri, işime fazla kaptırmamak için kendime kurallar koyuyorum.

- La retraite, les personnes la vivent de façons différentes, que ce soit sur le plan moral ou matériel. On sait que le nombre de retraités est en augmentation, mais combien d'entre eux continuent de travailler ?

- Emekliliği insanlar farklı şekillerde yaşıyor, ister ahlaki ister maddi açıdan olsun. Emeklilerin sayısının arttığını biliyoruz, peki kaç çalışmaya devam ediyor?

- On constate qu'il y a environ 2 millions de retraités qui travaillent en France. Parmi eux près de 500 000 personnes cumulent emploi et retraite. Il y a aussi des retraités qui aimeraient travailler, mais qui ne trouvent pas d'emploi en raison de leur statut de seniors.

- Fransa'da yaklaşık 2 milyon emeklinin çalıştığını görüyoruz. Bunların arasında yaklaşık 500 000 kişi hem işi hem emekliliği bir arada sürdürüyor. Bir de çalışmak isteyen ama yaşlı (senior) statüleri nedeniyle iş bulamayan emekliler var.

- Ces retraités qui travaillent, est-ce qu'on les retrouve de manière égale chez les hommes et les femmes, ainsi que dans tous les métiers ?

– Çalışan bu emeklilere, kadınlar ve erkekler arasında, ayrıca tüm mesleklerde eşit oranda mı rastlıyoruz?

– Cela dépend. Pour les personnes qui continuent à travailler pour des raisons principalement financières, la majorité sont des femmes. Elles devancent leurs équivalents masculins assez largement. Concernant les types de métiers, les ouvriers et les professions exposées à des conditions de travail pénibles sont moins représentés que les autres. La question se pose clairement en termes de pénibilité et d'impact physique du travail.

– Duruma göre değişir. Çoğunlukla maddi nedenlerle çalışmaya devam eden kişilerin çoğunluğu kadınlar. Erkek muadillerini oldukça büyük farkla geçiyorlar. Meslek türlerine gelince, işçiler ve zorlu çalışma koşullarına maruz kalan meslekler diğerlerine göre daha az temsil ediliyor. Soru açıkça işin zorluğu ve fiziksel etkisi açısından ortaya çıkıyor.

Par exemple, j'ai rencontré une infirmière de 64 ans qui aimerait continuer. Mais aujourd'hui, elle dit qu'elle a tellement de difficultés physiques à cause des charges qu'elle doit porter et du fait de rester debout toute la journée qu'elle va devoir arrêter. Même si elle en a encore envie, elle constate qu'elle ne peut plus exercer correctement son métier.

Örneğin, devam etmek isteyen 64 yaşında bir hemşireyle tanıştım. Ama bugün, taşımak zorunda olduğu yükler ve bütün gün ayakta durması nedeniyle o kadar çok fiziksel zorluk yaşadığını, bırakmak zorunda kalacağını söylüyor. Hâlâ istese bile, mesleğini artık doğru düzgün icra edemediğini görüyor.

C'est sûrement pour ça qu'on remarque que ce sont surtout des cadres et des employés du secteur tertiaire qui poursuivent leur activité. Ce sont des personnes travaillant dans des bureaux, avec des conditions de travail agréables et flexibles, notamment grâce au télétravail. Ces profils, souvent responsables de postes à hautes responsabilités, aiment leur métier et ne souffrent pas de contraintes physiques.

Herhâlde bu yüzden, faaliyetini sürdürenlerin çoğunlukla yöneticiler ve hizmet sektörü çalışanları olduğunu fark ediyoruz. Bunlar, özellikle uzaktan çalışma sayesinde, hoş ve esnek çalışma koşullarına sahip, bürolarda çalışan kişiler. Çoğu zaman üst düzey sorumluluk pozisyonlarından sorumlu olan bu profiller, mesleklerini seviyor ve fiziksel zorlanma yaşamıyorlar.

D'après : www.lesechos.fr

Kaynak: www.lesechos.fr

Sorular (FR | TR), doğru cevap işaretli + kanıt

1. Rodolphe travaille dans l'imagerie en 3 dimensions depuis...

- ☐ A le début de sa retraite.
☐ B l'obtention de son diplôme.
☒ C sa reconversion professionnelle.

Doğru cevap / Bonne réponse : C

Kanıt (FR) : sa reconversion professionnelle.

Kanıt (TR) : Metinde: « Depuis qu'il s'y est reconverti, il y a environ 15 ans ». Mesleğe geçişi (reconversion) yaklaşık 15 yıl önce olmuş; o zamandan beri bu işi yapıyor.

1. Rodolphe 3 boyutlu görüntüleme alanında ne zamandan beri çalışıyor?

- A emekliliğinin başından beri.
B diplomasını aldığından beri.
C mesleğe geçişinden (reconversion) beri.

2. Rodolphe considère qu'à la retraite, s'il était sans activité, il pourrait...

- ☐ A profiter de la vie de son quartier.
☐ B avoir plus de temps pour soi.
☒ C se sentir seul et isolé.

Doğru cevap / Bonne réponse : C

Kanıt (FR) : se sentir seul et isolé.

Kanıt (TR) : Metinde: « ce lien social qui nous connecte... de ne pas me retrouver à la retraite complètement isolé, sans lien ». İş olmasa yalnız ve izole kalabilirdi.

2. Rodolphe, emeklilikte hiçbir işi olmasaydı neyle karşılaşabileceğini düşünüyor?

- A mahallesinin hayatından keyif almak.
B kendine daha çok vakit ayırmak.
C yalnız ve izole hissetmek.

3. Pourquoi ses clients sont étonnés quand ils apprennent l'âge de Rodolphe ?

- ☐ A Parce qu'il fait plus jeune que son âge.
☒ B Parce qu'il a un métier moderne.
☐ C Parce qu'il travaille encore.

Doğru cevap / Bonne réponse : B

Kanıt (FR) : Parce qu'il a un métier moderne.

Kanıt (TR) : Metinde: « j'exerce une profession où il faut rester au courant des dernières évolutions, comme l'intelligence artificielle... quand j'indique mon âge par rapport à ce que je fais, les gens sont déstabilisés ». Yaşıyla modern/güncel mesleği arasındaki çelişki şaşırtıyor.

3. Müşterileri Rodolphe'un yaşını öğrendiğinde neden şaşıyor?

- A Yaşından genç görüldüğü için.
B Modern bir mesleği olduğu için.
 C Hâlâ çalıştığı için.

4. Depuis qu'il est à la retraite, Rodolphe...

- ☐ A décide seul de ses dates de remise.
☒ B s'impose de calmer le rythme.
☐ C perd la notion du temps.

Doğru cevap / Bonne réponse : B

Kanıt (FR) : s'impose de calmer le rythme.

Kanıt (TR) : Metinde: « Depuis que je suis à la retraite, je me fixe des règles pour ne pas être trop absorbé par mon travail ». Kendine tempoyu yavaşlatma kuralları koyuyor.

4. Emekli olduğundan beri Rodolphe...

- A teslim tarihlerine tek başına karar veriyor.
B kendine tempoyu yavaşlatmayı dayatıyor.
 C zaman kavramını yitiriyor.

5. En interprétant des statistiques, les journalistes constatent que, passé l'âge de la retraite, ...

- ☒ A les femmes sont plus nombreuses que les hommes.
☐ B les hommes sont plus nombreux que les femmes.
☐ C les hommes sont aussi nombreux que les femmes.

Doğru cevap / Bonne réponse : A

Kanıt (FR) : les femmes sont plus nombreuses que les hommes ... à travailler pour l'argent.

Kanıt (TR) : Metinde: « Pour les personnes qui continuent à travailler pour des raisons principalement financières, la majorité sont des femmes. Elles devancent leurs équivalents masculins assez largement ». Maddi nedenle çalışanların çoğu kadın.

5. İstatistiklere göre, emeklilik yaşından sonra para için çalışanlar arasında...

- A kadınlar erkeklerden daha fazla.**
 B erkekler kadınlardan daha fazla.
 C erkekler kadınlarla eşit sayıda.

6. Jocelyne, infirmière à la retraite, décide d'arrêter de travailler...

- ☐ A parce qu'elle critique ses conditions de travail.
☒ B parce qu'elle reconnaît ses limites physiques.
☐ C parce qu'elle estime qu'elle a assez travaillé.

Doğru cevap / Bonne réponse : B

Kanıt (FR) : parce qu'elle reconnaît ses limites physiques.

Kanıt (TR) : Metinde: « elle a tellement de difficultés physiques à cause des charges... qu'elle va devoir arrêter... elle ne peut plus exercer correctement son métier ». Fiziksel sınırlarını kabul ediyor.

6. Emekli hemşire (örnekteki kişi) çalışmayı bırakmaya neden karar veriyor?

- A çalışma koşullarını eleştirdiği için.
B fiziksel sınırlarını kabul ettiği için.
 C yeterince çalıştığını düşündüğü için.

7. Pourquoi les retraités ayant des profils à responsabilités continuent souvent à travailler ?

- ☐ A train de vie exigeant financièrement.
☐ B mal à déléguer leurs responsabilités.
☒ C conditions de travail confortables.

Doğru cevap / Bonne réponse : C

Kanıt (FR) : Parce qu'ils ont des conditions de travail confortables.

Kanıt (TR) : Metinde: « ce sont surtout des cadres et des employés du secteur tertiaire... avec des conditions de travail agréables et flexibles, notamment grâce au télétravail... ne souffrent pas de contraintes physiques ». Rahat çalışma koşulları sayesinde devam ediyorlar.

7. Üst düzey/sorumluluk sahibi emekliler neden sık sık çalışmaya devam ediyor?

- A Maddi açıdan zorlu bir yaşam standardı.
B Sorumluluklarını devretmekte zorlanma.
C Rahat çalışma koşulları.

EXERCICE 3 — Julien Bernaoul / digitalisation de la paie (Piste 31)

Transcription (FR) + Türkçe çeviri

- Bonjour à tous. Je suis Charlotte Lian et je suis ravie de vous retrouver dans Sur un air de RH, le podcast entièrement dédié aux professionnels des ressources humaines. S'il y a bien un domaine où la digitalisation représente un enjeu majeur pour les entreprises, c'est celui de la gestion de la paie. Mais concrètement, que signifie digitaliser la paie ? Pour nous éclairer, nous accueillons aujourd'hui Julien Bernaoul, responsable France de la solution FiPay.

- Herkese merhaba. Ben Charlotte Lian; sizi, tamamen insan kaynakları profesyonellerine adanmış podcast Sur un air de RH'de yeniden ağırlamaktan mutluluk duyuyorum. Dijitalleşmenin şirketler için büyük bir mesele teşkil ettiği bir alan varsa, o da bordro yönetimidir. Peki somut olarak, bordroyu dijitalleştirmek ne demek? Bizi aydınlatması için bugün, FiPay çözümünün Fransa sorumlusu Julien Bernaoul'u ağırlıyoruz.

- On entend souvent parler de « digitalisation de la paie ». En pratique, qu'est-ce que cela implique ?
- Pour moi, cela signifie avant tout la mise à disposition d'outils simples et efficaces qui automatisent une grande partie des processus de paie. Mais qui permettent aussi de faciliter les déclarations sociales, ainsi que certaines fonctions liées aux ressources humaines.

- Sık sık «bordro dijitalleşmesi»nden söz edildiğini duyuyoruz. Pratikte bu neyi gerektiriyor?
- Bana göre bu, her şeyden önce, bordro süreçlerinin büyük bölümünü otomatikleştiren basit ve etkili araçların kullanıma sunulması demektir. Ama aynı zamanda sosyal bildirimleri ve insan kaynaklarıyla ilgili bazı işlevleri kolaylaştıran araçlar.

Ces outils sont principalement pensés pour les administrateurs RH et les directeurs financiers, mais servent aussi aux employés. Grâce à eux, ces derniers peuvent accéder à leurs bulletins de salaire dématérialisés, poser des congés ou encore faire des demandes de remboursement de frais.

Bu araçlar esas olarak İK yöneticileri ve mali müdürler için tasarlanmıştır, ama çalışanların da işine yarar. Bunlar sayesinde çalışanlar, dijital (kâğıtsız) bordrolarına erişebilir, izin talep edebilir veya masraf iadesi başvurusunda bulunabilirler.

- La loi Travail avait pour but de faciliter cette digitalisation de la paie... Quel est le bilan aujourd'hui, quatre ans plus tard ?

- En effet, la loi Travail a permis aux entreprises de proposer des bulletins de salaire dématérialisés sans avoir à obtenir l'accord préalable des salariés. C'était un vrai changement, car, avant cette loi, pour pouvoir fournir un bulletin de paye dématérialisé, il fallait obtenir l'accord de l'employé.

- İş Kanunu bu bordro dijitalleşmesini kolaylaştırmayı amaçlıyordu... Dört yıl sonra bugün bilanço nedir?
- Gerçekten de İş Kanunu, şirketlerin çalışanların önceden onayını almak zorunda kalmadan dijital bordro sunmasına olanak tanıdı. Bu gerçek bir değişimdi, çünkü bu kanundan önce, dijital bir bordro verebilmek için çalışanın onayını almak gerekiyordu.

Ce que nous remarquons dans les entreprises, c'est qu'avant la loi, il y avait toujours un peu d'inquiétude à l'idée de la dématérialisation, surtout concernant le stockage des bulletins de paie dans des coffres-forts électroniques. Aujourd'hui, c'est devenu normal, c'est presque un automatisme. Il n'y a plus vraiment de débat sur le sujet.

Şirketlerde fark ettiğimiz şey şu: kanundan önce, dijitalleşme fikrine karşı, özellikle bordroların elektronik

kasalarda saklanması konusunda, hep biraz endişe vardı. Bugün bu normal hâle geldi, neredeyse bir otomatizm. Konu hakkında artık gerçek bir tartışma yok.

- Quelle serait la principale motivation pour une entreprise qui souhaiterait digitaliser sa gestion de la paie ?
- À mon sens, il existe plusieurs raisons. La première, et probablement la plus importante, est le gain de temps et l'amélioration de l'efficacité. Plutôt que de passer par plusieurs étapes, comme saisir manuellement les données dans un tableau et de les envoyer ensuite à l'expert-comptable, une solution en ligne permet de tout faire en une seule fois car elle automatise la saisie manuelle, ce qui fait gagner du temps au personnel RH et limite les erreurs.

- Bordro yönetimini dijitalleştirmek isteyen bir şirket için asıl motivasyon ne olurdu?
- Bana göre birkaç neden var. Birincisi ve muhtemelen en önemlisi, zaman kazancı ve verimliliğin artmasıdır. Verileri bir tabloya elle girip sonra mali müşavire göndermek gibi birçok aşamadan geçmek yerine, çevrimiçi bir çözüm her şeyi tek seferde yapmaya olanak tanır; çünkü manuel veri girişini otomatikleştirir, bu da İK personeline zaman kazandırır ve hataları azaltır.

Un autre aspect clé concerne les employés. De nos jours, gérer ses affaires en ligne est la norme. Alors, recevoir encore un bulletin de salaire papier sur son bureau ou par courrier postal semble décalé. À l'ère du numérique, offrir un accès direct à ses bulletins de salaire en ligne facilite le quotidien des employés. Par exemple, si vous voulez louer un appartement et qu'on vous demande les trois derniers bulletins de salaire, vous pouvez les obtenir immédiatement et les renvoyer par courriel.

Bir diğer kilit nokta çalışanlarla ilgili. Günümüzde işlerini çevrimiçi yönetmek artık norm. Dolayısıyla hâlâ masasında ya da posta yoluyla kâğıt bir bordro almak çağ dışı görünüyor. Dijital çağda, bordrolarına çevrimiçi doğrudan erişim sunmak çalışanların günlük hayatını kolaylaştırıyor. Örneğin, bir daire kiralamak isterseniz ve sizden son üç bordro istenirse, bunları anında elde edip e-posta ile gönderebilirsiniz.

En résumé, il y a deux choses importantes : rendre le travail administratif plus simple pour l'entreprise et améliorer l'expérience des employés. Ce sont les principales raisons pour lesquelles les entreprises choisissent de digitaliser la paie.

Özetle, iki önemli şey var: şirket için idari işleri daha basit hâle getirmek ve çalışanların deneyimini iyileştirmek. Şirketlerin bordroyu dijitalleştirmeyi seçmesinin başlıca nedenleri bunlardır.

D'après : sur-un-air-rh

Kaynak: sur-un-air-rh

Sorular (FR | TR), doğru cevap işaretli + kanıt

1. Que permet principalement la digitalisation de la paie selon Julien Bernaoul ?

- ☐ A Rembourser plus vite les frais des employés.
☒ B Automatiser les processus de paie.
☐ C Faciliter les demandes de congé.

Doğru cevap / Bonne réponse : B

Kanıt (FR) : Automatiser les processus de paie des employés.

Kanıt (TR) : Metinde: « des outils... qui automatisent une grande partie des processus de paie ». Temel işlev bordro süreçlerini otomatikleştirmektir.

1. Julien Bernaoul'a göre bordro dijitalleşmesi temelde neyi sağlar?

- A Çalışanların masraflarını daha hızlı ödemek.
B Bordro süreçlerini otomatikleştirmek.
C İzin taleplerini kolaylaştırmak.

2. Avant la loi Travail, quel accord était nécessaire pour dématérialiser un bulletin de paie ?

- ☐ A L'accord du syndicat.
☒ B L'accord de l'employé.
☐ C L'accord du service RH.

Doğru cevap / Bonne réponse : B

Kanıt (FR) : L'accord de l'employé.

Kanıt (TR) : Metinde: « avant cette loi, pour pouvoir fournir un bulletin de paie dématérialisé, il fallait obtenir l'accord de l'employé ». Çalışanın onayı gerekiyordu.

2. İş Kanunu'ndan önce, bordroyu dijitalleştirmek için hangi onay gerekiyordu?

- A Sendikanın onayı.
B Çalışanın onayı.
 C İK biriminin onayı.

3. Qu'est-ce qui a changé depuis l'entrée en vigueur de la loi Travail selon l'invité ?

- ☐ A Les entreprises ont révolutionné la paie.
☐ B Il y a des polémiques autour de la paie.
☒ C Les gens acceptent plus largement la paie dématérialisée.

Doğru cevap / Bonne réponse : C

Kanıt (FR) : Les gens acceptent plus largement ... la dématérialisation de la paie.

Kanıt (TR) : Metinde: « Aujourd'hui, c'est devenu normal, c'est presque un automatisme. Il n'y a plus vraiment de débat sur le sujet ». İnsanlar dijitalleşmeyi artık daha geniş ölçüde kabul ediyor.

3. Konağa göre İş Kanunu yürürlüğe girdiğinden beri ne değişti?

- A Şirketler bordroda devrim yaptı.
 B Bordro etrafında tartışmalar var.
C İnsanlar dijital bordroyu daha geniş kabul ediyor.

4. Pour quelles raisons la digitalisation de la paie est-elle un gain de temps selon Julien Bernaoul ?

- ☐ A Parce qu'elle est totalement automatisée.
☒ B Parce qu'elle élimine la saisie manuelle.
☐ C Parce qu'elle évite les photocopies.

Doğru cevap / Bonne réponse : B

Kanıt (FR) : Parce qu'elle élimine l'étape de saisie manuelle.

Kanıt (TR) : Metinde: « une solution en ligne permet de tout faire en une seule fois car elle automatise la saisie manuelle, ce qui fait gagner du temps ». Manuel veri girişi adımını ortadan kaldırır.

4. Julien Bernaoul'a göre bordro dijitalleşmesi neden zaman kazandırır?

- A Tamamen otomatik olduğu için.
B Manuel veri girişini ortadan kaldırdığı için.
 C Fotokopiyi önlediği için.

5. Quel avantage la digitalisation de la paie offre-t-elle aux employés ?

- ☒ A Un accès en ligne à leurs bulletins.
☐ B Un coffre-fort virtuel personnel.
☐ C Moins de supervision par les RH.

Doğru cevap / Bonne réponse : A

Kanıt (FR) : Un accès en ligne à leurs bulletins de salaire.

Kanıt (TR) : Metinde: « ces derniers peuvent accéder à leurs bulletins de salaire dématérialisés » / « offrir un accès direct à ses bulletins de salaire en ligne ». Bordrolarına çevrimiçi erişim.

5. Bordro dijitalleşmesi çalışanlara hangi avantajı sunar?

- A Bordrolarına çevrimiçi erişim.**
 B Kişisel sanal kasa.
 C İK'nın daha az denetimi.

6. Aujourd'hui, trouver chaque mois sa fiche de paie posée sur son bureau...

- ☐ A est un signe qu'on est apprécié.
☒ B est devenu un événement peu courant.
☐ C est en décalage avec la vie moderne.

Doğru cevap / Bonne réponse : B

Kanıt (FR) : est devenu un événement peu courant.

Kanıt (TR) : Metinde: « recevoir encore un bulletin de salaire papier sur son bureau... semble décalé. À l'ère du numérique... ». Kâğıt bordro artık alışılmadık/çağ dışı görünüyor.

6. Bugün, her ay masasında kâğıt bordro bulmak...

- A takdir edildiğinin işareti.
B artık alışılmadık bir olay hâline geldi.
C modern hayatla uyumsuz.

7. Quels sont les deux volets principaux de la digitalisation de la paie selon l'invité ?

- ☐ A Le recrutement et la gestion des salaires.
☒ B L'efficacité administrative et l'expérience de l'employé.
☐ C La communication interne et les congés.

Doğru cevap / Bonne réponse : B

Kanıt (FR) : L'efficacité administrative et l'expérience de l'employé.

Kanıt (TR) : Metinde: « il y a deux choses importantes : rendre le travail administratif plus simple pour l'entreprise et améliorer l'expérience des employés ». İdari verimlilik + çalışan deneyimi.

7. Konağa göre bordro dijitalleşmesinin iki temel yönü nedir?

- A İşe alım ve maaş yönetimi.
B İdari verimlilik ve çalışan deneyimi.
C İç iletişim ve izinler.

2 Compréhension des écrits — Cevaplar

EXERCICE 1 — « Le télétravail a-t-il vidé les bureaux ? »

« Uzaktan çalışma büroları boşalttı mı? »

Texte (FR) + Türkçe çeviri

Quatre ans après sa généralisation forcée, le télétravail s'est installé durablement dans les habitudes des salariés français. Selon une enquête récente, près d'un actif sur deux y a désormais recours au moins un jour par semaine. Mais derrière ce succès apparent se cache une réalité plus nuancée : les entreprises peinent à définir un modèle qui satisfasse à la fois la direction et les équipes.

Zorunlu yaygınlaşmasından dört yıl sonra, uzaktan çalışma Fransız çalışanların alışkanlıklarına kalıcı olarak yerleşti. Yakın tarihli bir ankete göre, neredeyse her iki çalışandan biri artık haftada en az bir gün buna başvuruyor. Ama bu görünürdeki başarının ardında daha incelikli bir gerçek gizli: şirketler hem yönetimi hem ekipleri memnun edecek bir model belirlemekte zorlanıyor.

Pour Sophie Renard, directrice des ressources humaines dans une société de conseil, le bénéfice n'est pas là où on l'attendait. « On a longtemps cru que le télétravail ferait baisser la productivité. C'est l'inverse qui s'est produit : les salariés se concentrent mieux chez eux et rendent leurs dossiers plus vite. Le vrai problème, ce n'est pas le rendement, c'est l'appartenance. Les nouveaux arrivés ne connaissent plus leurs collègues, et l'esprit d'équipe s'effrite. »

Bir danışmanlık şirketinin insan kaynakları müdürü Sophie Renard'a göre, fayda beklenen yerde değil. «Uzun süre uzaktan çalışmanın verimliliği düşüreceğine inandık. Tam tersi oldu: çalışanlar evde daha iyi odaklanıyor ve dosyalarını daha hızlı teslim ediyor. Asıl sorun verim değil, aidiyet. Yeni gelenler artık iş arkadaşlarını tanımıyor ve ekip ruhu aşınıyor.»

Cette inquiétude est partagée par de nombreux managers. Plusieurs grandes entreprises ont donc imposé un retour minimal de deux ou trois jours par semaine au bureau. Une décision mal accueillie par une partie des salariés, qui y voient un recul. « On nous a vendu la liberté, et on nous reprend ce qu'on nous avait promis », résume un ingénieur. Pour lui, ces journées obligatoires ne servent souvent à rien : « Je viens au bureau pour passer mes appels en visio dans une salle vide. »

Bu endişe birçok yönetici tarafından paylaşılıyor. Bu yüzden birçok büyük şirket haftada en az iki ya da üç gün ofise dönüşü zorunlu kıldı. Çalışanların bir kısmı tarafından kötü karşılanan, geriye bir adım olarak görülen bir karar. «Bize özgürlüğü sattılar, sonra söz verdiklerini geri alıyorlar», diye özetliyor bir mühendis. Ona göre bu zorunlu günler çoğu zaman bir işe yaramıyor: «Boş bir odada görüntülü görüşmelerimi yapmak için ofise geliyorum.»

Les chercheurs, eux, invitent à dépasser cette opposition. « Le débat ne devrait pas porter sur le nombre de jours, mais sur leur usage », explique Marc Lefèvre, sociologue du travail. Selon lui, le bureau ne doit plus être un lieu où l'on vient simplement exécuter ses tâches, mais un espace de rencontre et de coopération. « Demander à quelqu'un de venir trois jours pour rester seul devant son écran est absurde. Il faut réserver le présentiel aux moments collectifs : réunions de projet, formation, intégration des nouveaux. »

Araştırmacılar ise bu karşıtlığı aşmaya davet ediyor. «Tartışma gün sayısına değil, bunların kullanımına odaklanmalı», diye açıklıyor iş sosyoloğu Marc Lefèvre. Ona göre büro artık yalnızca görevlerin yerine getirildiği bir yer olmamalı, bir buluşma ve iş birliği alanı olmalı. «Birine ekranının önünde tek başına oturmak için üç gün gelmesini söylemek saçma. Yüz yüze çalışmayı kolektif anlara ayırmak gerekir: proje toplantıları, eğitim, yeni gelenlerin uyumu.»

Reste une difficulté que peu d'entreprises osent aborder : l'inégalité que crée le télétravail. Tous les métiers ne peuvent pas s'exercer à distance, et tous les logements ne s'y prêtent pas. « Un cadre qui dispose d'un bureau chez lui ne vit pas la même chose qu'un jeune salarié installé dans un studio », rappelle Marc Lefèvre. Pour lui, l'enjeu des prochaines années sera moins de choisir entre le bureau et la maison que d'inventer une organisation qui ne creuse pas les écarts entre les salariés.

Geriye az şirketin ele almaya cesaret ettiği bir zorluk kalıyor: uzaktan çalışmanın yarattığı eşitsizlik. Her meslek uzaktan icra edilemez ve her konut buna elverişli değildir. «Evinde bir çalışma odası olan bir yönetici, bir stüdyo dairede yaşayan genç bir çalışanla aynı şeyi yaşamaz», diye hatırlatıyor Marc Lefèvre. Ona göre önümüzdeki yılların meselesi, büro ile ev arasında seçim yapmaktan çok, çalışanlar arasındaki

uçurumu derinleştirmeyen bir düzen icat etmek olacak.

D'après un article original, Fransızca Öğren — Avec Tahsin

Özgün bir makaleden, Fransızca Öğren — Avec Tahsin

Sorular (FR | TR), doğru cevap işaretli + kanıt

1. Selon l'enquête citée au début de l'article, le télétravail...

- ☐ A concerne aujourd'hui une minorité de salariés.
- ☒ B est pratiqué régulièrement par une grande part des actifs.
- ☐ C tend à disparaître depuis la fin de la crise sanitaire.

1. Makalenin başında verilen ankete göre, uzaktan çalışma...

- A dikkat (konsantrasyon).
- C sosyal ilişkiler.

Doğru cevap / Bonne réponse : B

Kanıt (FR) : est pratiqué régulièrement par une grande partie des actifs.

Kanıt (TR) : Metinde: « près d'un actif sur deux y a désormais recours au moins un jour par semaine ». Çalışanların yaklaşık yarısı düzenli olarak uzaktan çalışıyor.

2. Pour Sophie Renard, le télétravail a eu un effet inattendu sur...

- ☒ A la productivité, qui a augmenté.
- ☐ B la productivité, qui a diminué.
- ☐ C les horaires, devenus plus stricts.

2. Sophie Renard'a göre, uzaktan çalışma beklenmedik şekilde neyi etkiledi?

- A productivité, arttı.
- B productivité, düştü.
- C mesai saatleri, sıkılaştı.

Doğru cevap / Bonne réponse : A

Kanıt (FR) : la productivité, qui a augmenté.

Kanıt (TR) : Metinde: « On a longtemps cru que le télétravail ferait baisser la productivité. C'est l'inverse qui s'est produit ». Verimlilik düşmedi, arttı.

3. D'après Sophie Renard, la principale difficulté liée au télétravail concerne...

- ☐ A le coût des équipements informatiques.
- ☒ B le sentiment d'appartenance à l'entreprise.
- ☐ C le respect des délais par les salariés.

3. Sophie Renard'a göre, uzaktan çalışmaya bağlı asıl zorluk neyle ilgili?

- A bilişim ekipmanlarının maliyeti.
- B şirkete aidiyet duygusu.
- C çalışanların teslim sürelerine uyması.

Doğru cevap / Bonne réponse : B

Kanıt (FR) : le sentiment d'appartenance à l'entreprise.

Kanıt (TR) : Metinde: « Le vrai problème, ce n'est pas le rendement, c'est l'appartenance ». Asıl sorun aidiyet duygusudur.

4. L'ingénieur cité dans l'article estime que les journées de retour obligatoires...

- ☒ A sont souvent inutiles.
- ☐ B améliorent la cohésion d'équipe.
- ☐ C lui permettent de mieux se concentrer.

4. Makaledeki mühendise göre, zorunlu ofis günleri...

- A çoğu zaman gereksizdir.
- B ekip uyumunu artırır.
- C daha iyi odaklanmasını sağlar.

Doğru cevap / Bonne réponse : A

Kanıt (FR) : sont souvent inutiles.

Kanıt (TR) : Metinde: « ces journées obligatoires ne servent souvent à rien : Je viens au bureau pour passer mes appels en visio dans une salle vide ». Çoğu zaman gereksiz buluyor.

5. Pour le sociologue Marc Lefèvre, le vrai sujet de discussion devrait être...

- ☐ A le nombre de jours passés au bureau.
☒ B la façon dont on utilise le temps au bureau.
☐ C le montant des indemnités de télétravail.

Doğru cevap / Bonne réponse : B

Kanıt (FR) : la façon dont on utilise le temps au bureau.

Kanıt (TR) : Metinde: « Le débat ne devrait pas porter sur le nombre de jours, mais sur leur usage ». Mesele kaç gün değil, zamanın nasıl kullanıldığıdır.

5. Sosyolog Marc Lefèvre'e göre, asıl tartışma konusu ne olmalı?

- A ofiste geçirilen gün sayısı.
B ofiste zamanın nasıl kullanıldığı.
C uzaktan çalışma tazminatının tutarı.

6. Selon Marc Lefèvre, le bureau devrait servir avant tout...

- ☐ A à exécuter les tâches individuelles.
☒ B aux moments de travail collectif.
☐ C à surveiller le travail des équipes.

Doğru cevap / Bonne réponse : B

Kanıt (FR) : aux moments de travail collectif.

Kanıt (TR) : Metinde: « Il faut réserver le présentiel aux moments collectifs : réunions de projet, formation, intégration des nouveaux ». Ofis, ortak/kolektif çalışma anları için olmalı.

6. Marc Lefèvre'e göre ofis öncelikle neye hizmet etmeli?

- A bireysel görevleri yapmaya.
B kolektif çalışma anlarına.
C ekiplerin işini denetlemeye.

7. À la fin de l'article, Marc Lefèvre souligne que le télétravail risque...

- ☐ A de réduire le coût du travail pour les entreprises.
☒ B de renforcer les inégalités entre les salariés.
☐ C de supprimer définitivement les bureaux.

Doğru cevap / Bonne réponse : B

Kanıt (FR) : de renforcer les inégalités entre les salariés.

Kanıt (TR) : Metinde: « inventer une organisation qui ne creuse pas les écarts entre les salariés » / « Un cadre qui dispose d'un bureau chez lui ne vit pas la même chose qu'un jeune salarié... ». Çalışanlar arasındaki eşitsizliği artırma riski.

7. Makalenin sonunda Marc Lefèvre, uzaktan çalışmanın neye yol açabileceğini vurguluyor?

- A şirketler için iş gücü maliyetini azaltma.
B çalışanlar arası eşitsizliği artırma.
C büroları tamamen kaldırma.

EXERCICE 2 — « Faut-il rendre les transports gratuits ? »

« Toplu taşıma ücretsiz mi olmalı? »

Texte (FR) + Türkçe çeviri

Plusieurs villes françaises ont franchi le pas : depuis quelques années, leurs habitants voyagent gratuitement dans les bus et les tramways. L'idée séduit de plus en plus d'élus, qui y voient un moyen de réduire la place de la voiture en ville. Mais l'efficacité réelle de la mesure divise encore les spécialistes.

Birçok Fransız şehri bu adımı attı: birkaç yıldır, sakinleri otobüs ve tramvaylarda ücretsiz seyahat ediyor. Bu fikir, şehirde arabanın yerini azaltmanın bir yolu olarak gören giderek daha çok seçilmiş yetkiliyi cezbediyor. Ama önlemin gerçek etkinliği uzmanları hâlâ ikiye bölüyor.

Les défenseurs de la gratuité avancent d'abord un argument social. « Le transport ne devrait pas être un luxe », affirme Claire Domingo, adjointe au maire d'une ville moyenne. « En supprimant le ticket, on redonne de la liberté de déplacement aux personnes les plus modestes, à celles qui ne possèdent pas de voiture. » Dans sa commune, la fréquentation des bus a bondi de 60 % en deux ans, un chiffre qu'elle présente comme une réussite incontestable.

Ücretsizliği savunular önce sosyal bir argüman ileri sürüyor. «Ulaşım bir lüks olmamalı», diyor orta ölçekli bir şehrin belediye başkan yardımcısı Claire Domingo. «Bileti kaldırarak, en dar gelirli kişilere, arabası olmayanlara yeniden hareket özgürlüğü veriyoruz.» Onun beldesinde, otobüs kullanımı iki yılda %60 fırladı; bunu tartışmasız bir başarı olarak sunduğu bir rakam.

Pourtant, cette hausse spectaculaire cache un phénomène que les économistes connaissent bien. « Quand un

service devient gratuit, les premiers à en profiter ne sont pas toujours ceux qu'on imagine », nuance Thomas Brunel, chercheur en économie des transports. « Les études montrent que la gratuité attire surtout d'anciens piétons et cyclistes, et non des automobilistes. Autrement dit, on remplit les bus, mais on ne vide pas forcément les routes. »

Oysa bu çarpıcı artış, ekonomistlerin iyi bildiği bir olguyu gizliyor. «Bir hizmet ücretsiz hâle geldiğinde, bundan ilk yararlananlar her zaman hayal edilen kişiler değildir», diye nüans ekliyor ulaşım ekonomisi araştırmacısı Thomas Brunel. «Çalışmalar, ücretsizliğin esas olarak eski yayaları ve bisikletlileri çektiğini, otomobil sürücülerini değil, gösteriyor. Başka bir deyişle, otobüsleri dolduruyoruz ama yolları illa boşaltmıyoruz.»

Le financement constitue l'autre point de débat. Sans recettes liées aux billets, les villes doivent trouver l'argent ailleurs, généralement auprès des entreprises ou des contribuables. « La gratuité n'existe pas réellement : quelqu'un paie toujours », insiste Thomas Brunel. Il craint qu'à long terme, faute de moyens, les collectivités ne renoncent à étendre le réseau ou à acheter des véhicules plus modernes, au risque de dégrader la qualité du service.

Finansman ise tartışmanın diğer noktası. Biletlerden gelen gelir olmadan, şehirler parayı başka yerde bulmak zorunda, genellikle şirketlerden veya vergi mükelleflerinden. «Ücretsizlik gerçekte yoktur: her zaman birileri öder», diye ısrar ediyor Thomas Brunel. Uzun vadede, kaynak yokluğundan dolayı, yerel yönetimlerin ağı genişletmekten veya daha modern araçlar almaktan vazgeçmesinden, hizmet kalitesini düşürme riskinden korkuyor.

Claire Domingo balaie ces réserves. « On nous reproche le coût, mais personne ne reproche jamais aux routes d'être gratuites pour les voitures. C'est une question de choix politique. » Les deux intervenants s'accordent toutefois sur un point : la gratuité seule ne suffit pas. Pour convaincre les automobilistes de changer leurs habitudes, il faut surtout des transports fréquents, rapides et qui desservent tout le territoire — un objectif bien plus coûteux que la simple suppression du ticket.

Claire Domingo bu çekinceleri bir kenara süpürüyor. «Bize maliyeti eleştiri konusu yapıyorlar, ama kimse yolların arabalar için ücretsiz olmasını asla eleştirmiyor. Bu bir siyasi tercih meselesi.» Yine de iki konuşmacı bir noktada hemfikir: tek başına ücretsizlik yetmez. Otomobil sürücülerini alışkanlıklarını değiştirmeye ikna etmek için, her şeyden önce sık, hızlı ve tüm bölgeye hizmet veren bir ulaşım gerekir — biletin basitçe kaldırılmasından çok daha maliyetli bir hedef.

D'après un article original, Fransızca Öğren — Avec Tahsin

Özgün bir makaleden, Fransızca Öğren — Avec Tahsin

Sorular (FR | TR), doğru cevap işaretli + kanıt

1. Pour les élus favorables à la mesure, la gratuité des transports vise principalement à...

- ☐ A augmenter les recettes des villes.
- ☒ B diminuer l'usage de la voiture en ville.
- ☐ C moderniser plus vite le matériel roulant.

Doğru cevap / Bonne réponse : B

Kanıt (FR) : diminuer l'usage de la voiture en ville.

Kanıt (TR) : Metinde: « un moyen de réduire la place de la voiture en ville ». Şehirde araba kullanımını azaltmak.

1. Önlemleri destekleyen yetkililere göre, ücretsiz ulaşımın temel amacı nedir?

- A şehirlerin gelirlerini artırmak.
- B şehirde araba kullanımını azaltmak.
- C araç filosunu daha hızlı yenilemek.

2. Selon Claire Domingo, le premier intérêt de la gratuité est...

- ☒ **A d'ordre social.**
☐ B d'ordre écologique.
☐ C d'ordre touristique.

Doğru cevap / Bonne réponse : A

Kanit (FR) : d'ordre social.

Kanit (TR) : Metinde: « Les défenseurs de la gratuité avancent d'abord un argument social... on redonne de la liberté de déplacement aux personnes les plus modestes ». İlk argüman sosyaldır.

2. Claire Domingo'ya göre, ücretsizliğin ilk faydası ne türden?

- A sosyal nitelikte.**
 B ekolojik nitelikte.
 C turistik nitelikte.

3. Dans la commune de Claire Domingo, la gratuité a entraîné...

- ☐ A une baisse de la fréquentation des bus.
☒ **B une forte hausse de la fréquentation des bus.**
☐ C une fréquentation des bus stable.

Doğru cevap / Bonne réponse : B

Kanit (FR) : une forte hausse de la fréquentation des bus.

Kanit (TR) : Metinde: « la fréquentation des bus a bondi de 60 % en deux ans ». Otobüs kullanımı %60 arttı.

3. Claire Domingo'nun beldesinde ücretsizlik neye yol açtı?

- A otobüs kullanımında düşüş.
B otobüs kullanımında güçlü artış.
 C sabit bir otobüs kullanımı.

4. D'après Thomas Brunel, les nouveaux usagers des transports gratuits sont surtout...

- ☐ A d'anciens automobilistes.
☒ **B d'anciens piétons et cyclistes.**
☐ C des touristes de passage.

Doğru cevap / Bonne réponse : B

Kanit (FR) : d'anciens piétons et cyclistes.

Kanit (TR) : Metinde: « la gratuité attire surtout d'anciens piétons et cyclistes, et non des automobilistes ». Çoğunlukla eski yayalar ve bisikletliler.

4. Thomas Brunel'e göre, ücretsiz ulaşımın yeni kullanıcıları çoğunlukla kim?

- A eski otomobil sürücüleri.
B eski yayalar ve bisikletliler.
 C geçici turistler.

5. Pour Thomas Brunel, l'affirmation « la gratuité n'existe pas réellement » signifie que...

- ☒ **A le service finit toujours par être payé par quelqu'un.**
☐ B les billets restent en réalité obligatoires.
☐ C les transports gratuits sont de mauvaise qualité.

Doğru cevap / Bonne réponse : A

Kanit (FR) : le service finit toujours par être payé par quelqu'un.

Kanit (TR) : Metinde: « La gratuité n'existe pas réellement : quelqu'un paie toujours ». Hizmetin bedelini her zaman birileri öder (işletmeler/vergi mükellefleri).

5. Thomas Brunel'e göre « ücretsizlik gerçekte yoktur » ifadesi ne anlama gelir?

- A hizmetin bedelini hep birileri öder.**
 B biletler aslında zorunlu kalır.
 C ücretsiz ulaşım kötü kalitelidir.

6. Thomas Brunel craint qu'à long terme la gratuité...

- ☐ A fasse augmenter le prix des billets.
- ☒ B empêche d'améliorer et d'étendre le réseau.
- ☐ C réduise le nombre de salariés du transport.

Doğru cevap / Bonne réponse : B

Kanıt (FR) : empêche d'améliorer et d'étendre le réseau.

Kanıt (TR) : Metinde: « faute de moyens, les collectivités ne renoncent à étendre le réseau ou à acheter des véhicules plus modernes ». Ağı genişletmeyi/iyileştirmeyi engelleyebilir.

6. Thomas Brunel uzun vadede ücretsizliğin neye yol açmasından korkuyor?

- A bilet fiyatını artırmasından.
- B ağı iyileştirmeyi/genişletmeyi engellemesinden.
- C çalışan sayısını azaltmasından.

7. Sur quel point les deux intervenants sont-ils d'accord ?

- ☐ A La gratuité doit être supprimée rapidement.
- ☒ B La gratuité seule ne suffit pas à changer les habitudes.
- ☐ C La voiture restera toujours le moyen le plus utilisé.

Doğru cevap / Bonne réponse : B

Kanıt (FR) : La gratuité seule ne suffit pas à changer les habitudes.

Kanıt (TR) : Metinde: « les deux intervenants s'accordent toutefois sur un point : la gratuité seule ne suffit pas ». Tek başına ücretsizlik alışkanlıkları değiştirmeye yetmez.

7. İki konuşmacı hangi konuda hemfikir?

- A Ücretsizlik hızla kaldırılmalı.
- B Tek başına ücretsizlik alışkanlıkları değiştirmeye yetmez.
- C Araba hep en çok kullanılan araç kalacak.

EXERCICE 3 — Forum « Faut-il continuer à noter les élèves ? »**Forum « Öğrencilere not vermeye devam etmeli mi? »****Forum (FR) + Türkçe çeviri****Karim**

Honnêtement, je ne comprends pas pourquoi on s'acharne sur les notes. Quand j'étais au collège, un mauvais 6 sur 20 ne m'a jamais aidé à progresser : il m'a juste découragé. Ce qui compte, c'est de savoir précisément ce qu'on a réussi et ce qu'on doit retravailler. Une note ne dit rien de tout ça ; elle range simplement les élèves du meilleur au moins bon. Je suis donc favorable à une évaluation par compétences, avec des commentaires détaillés. C'est plus long pour les enseignants, je le reconnais, mais c'est tellement plus utile pour l'élève qui veut s'améliorer.

Açıkçası, neden notlar üzerine bu kadar düştüğünü anlamıyorum. Ortaokuldayken, 20 üzerinden kötü bir 6 bana ilerlememde asla yardımcı olmadı: sadece beni cesaretsizleştirdi. Önemli olan, neyi başardığını ve neyi yeniden çalışman gerektiğini tam olarak bilmektir. Bir not bunların hiçbirini söylemez; sadece öğrencileri en iyiden en kötüye doğru sıralar. Bu yüzden, ayrıntılı yorumlarla, yetkinliklere dayalı bir değerlendirmeden yanayım. Öğretmenler için daha uzun sürüyor, bunu kabul ediyorum, ama kendini geliştirmek isteyen öğrenci için çok daha faydalı.

Hélène

Je trouve qu'on diabolise un peu trop les notes. Elles ont un défaut, c'est vrai : elles peuvent blesser. Mais supprimer la note ne supprime pas la comparaison entre les élèves, qui se fera de toute façon. Au moins, un chiffre est clair : tout le monde comprend ce que vaut un 14 ou un 8. Avec les commentaires, on tombe souvent dans le flou, et les parents ne savent plus où en est vraiment leur enfant. Le problème, ce n'est pas la note en elle-même, c'est la façon dont on l'utilise. Une note accompagnée d'explications, ça reste pour moi le meilleur outil.

Bence notları biraz fazla şeytanlaştırıyoruz. Bir kusurları var, bu doğru: incitebilirler. Ama notu kaldırmak öğrenciler arasındaki kıyaslamayı ortadan kaldırmaz, ki bu her hâlükârda olacaktır. En azından bir rakam açıktır: herkes bir 14'ün ya da bir 8'in ne anlama geldiğini anlar. Yorumlarla ise çoğu zaman belirsizliğe düşeriz ve veliler çocuklarının gerçekte nerede olduğunu artık bilemez. Sorun notun kendisi değil, onu kullanma biçimimizdir. Açıklamalarla birlikte verilen bir not, bana göre hâlâ en iyi araçtır.

Yann

Pour moi, le vrai sujet n'est pas la note, mais la pression que l'école fait peser sur les enfants. Notes ou compétences, peu importe : tant qu'on classe les élèves et qu'on les met en compétition dès le plus jeune âge, on fabrique du stress. J'ai vu mon fils pleurer la veille d'un contrôle à huit ans, et ça m'a profondément choqué. Avant de changer la manière d'évaluer, il faudrait surtout se demander pourquoi on évalue aussi souvent, et aussi tôt. On gagnerait à laisser les enfants apprendre sans cette angoisse permanente du jugement.

Bana göre asıl konu not değil, okulun çocuklar üzerine bindirdiği baskıdır. Not ya da yetkinlik, fark etmez: öğrencileri en küçük yaştan itibaren sıraladığımız ve rekabete soktuğumuz sürece, stres üretiriz. Oğlumun sekiz yaşında bir sınavın arifesinde ağladığını gördüm ve bu beni derinden sarstı. Değerlendirme biçimini değiştirmeden önce, asıl neden bu kadar sık ve bu kadar erken değerlendirme yaptığımızı sormak gerekir. Çocukların bu sürekli yargılanma kaygısı olmadan öğrenmesine izin vermekle kazançlı çıkarız.

Sorular (FR | TR), doğru cevap işaretli + kanıt

1. Les notes ne donnent pas d'information précise sur ce que l'élève doit améliorer.

- ☒ A Karim.
☐ B Hélène.
☐ C Yann.

Doğru cevap / Bonne réponse : A

Kanıt (FR) : Karim.

Kanıt (TR) : Karim: « Une note ne dit rien de tout ça ; elle range simplement les élèves... Je suis favorable à une évaluation par compétences, avec des commentaires détaillés ».

1. Notlar, öğrencinin neyi geliştirmesi gerektiği konusunda kesin bilgi vermez.

- A Karim.
B Hélène.
C Yann.

2. Supprimer les notes ne fera pas disparaître la comparaison entre les élèves.

- ☐ A Karim.
☒ B Hélène.
☐ C Yann.

Doğru cevap / Bonne réponse : B

Kanıt (FR) : Hélène.

Kanıt (TR) : Hélène: « supprimer la note ne supprime pas la comparaison entre les élèves, qui se fera de toute façon ».

2. Notları kaldırmak öğrenciler arasındaki kıyaslamayı ortadan kaldırmaz.

- A Karim.
B Hélène.
C Yann.

3. Le principal problème de l'école n'est pas la note mais la pression exercée sur les enfants.

- ☐ A Karim.
☐ B Hélène.
☒ C Yann.

Doğru cevap / Bonne réponse : C

Kanıt (FR) : Yann.

Kanıt (TR) : Yann: « le vrai sujet n'est pas la note, mais la pression que l'école fait peser sur les enfants ».

3. Okulun asıl sorunu not değil, çocuklar üzerindeki baskıdır.

- A Karim.
B Hélène.
C Yann.

4. Les commentaires manquent souvent de clarté pour les parents.

- ☐ **A** Karim.
☒ **B** Hélène.
☐ **C** Yann.

Doğru cevap / Bonne réponse : B

Kanit (FR) : Hélène.

Kanit (TR) : *Hélène: « Avec les commentaires, on tombe souvent dans le flou, et les parents ne savent plus où en est vraiment leur enfant ».*

4. Yorumlar (notların yerine yazılan açıklamalar) veliler için çoğu zaman yeterince açık değildir.

- A** Karim.
- B** Hélène.
- C** Yann.

5. Une mauvaise note peut décourager l'élève au lieu de l'aider.

- ☒ **A** Karim.
☐ **B** Hélène.
☐ **C** Yann.

Doğru cevap / Bonne réponse : A

Kanıt (FR) : Karim.

Kanit (TR) : Karim: « un mauvais 6 sur 20 ne m'a jamais aidé à progresser : il m'a juste découragé ».

5. Kötü bir not, öğrenciye yardım etmek yerine onu cesaretsizleştirebilir.

- A** Karim.
- B** Hélène.
- C** Yann.

6. On évalue les enfants trop souvent et trop tôt.

- ☐ **A** Karim.
- ☐ **B** Hélène.
- ☒ **C** Yann.

Doğru cevap / Bonne réponse : C

Kanıt (FR) : Yann.

Kanit (TR) : Yann: « il faudrait surtout se demander pourquoi on évalue aussi souvent, et aussi tôt ».

6. Çocuklar çok sık ve çok erken değerlendiriliyor.

- A** Karim.
- B** Hélène.
- C** Yann.

3 Production écrite — Model + çeviri

Proposition de corrigé (lettre modèle). Ce qui compte : la structure de la lettre formelle, la qualité de l'argumentation et la cohérence du point de vue.

Örnek cevap (model mektup). Önemli olan: resmi mektubun yapısı, argümantasyonun kalitesi ve görüşün tutarlılığı.

Association des habitants du quartier des Tilleuls

Tilleuls Mahallesi Sakinleri Derneği

12, rue des Lilas — 75000 Ville

12, rue des Lilas — 75000 Şehir

À l'attention de Monsieur le Maire

Sayın Belediye Başkanı'nın dikkatine

Objet : opposition à la fermeture de la bibliothèque de quartier

Konu: mahalle kütüphanesinin kapatılmasına itiraz

Monsieur le Maire,

Sayın Belediye Başkanı,

En tant que représentant de l'association des habitants du quartier des Tilleuls, je me permets de vous écrire pour vous faire part de notre vive inquiétude à la suite de l'annonce de la fermeture de notre bibliothèque, qui serait remplacée par un service de prêt entièrement numérique.

Tilleuls Mahallesi Sakinleri Derneği'nin temsilcisi olarak, tamamen dijital bir ödünç verme hizmetiyle değiştirileceği duyurulan kütüphanemizin kapatılması haberinin ardından duyduğumuz derin endişeyi sizinle paylaşmak için yazma cesaretini gösteriyorum.

Nous comprenons les contraintes budgétaires auxquelles la municipalité doit faire face. Toutefois, cette décision nous semble lourde de conséquences. La bibliothèque n'est pas seulement un lieu de prêt de livres : c'est un espace de rencontre et de vie où les habitants, jeunes et âgés, se retrouvent, étudient et échangent. Sa disparition priverait notre quartier d'un de ses rares lieux publics gratuits.

Belediyenin karşı karşıya olduğu bütçe kısıtlarını anlıyoruz. Ancak bu karar bize ağır sonuçlar doğuracak gibi görünüyor. Kütüphane yalnızca kitap ödünç verilen bir yer değildir: genç ve yaşlı sakinlerin buluştuğu, çalıştığı ve fikir alışverişinde bulunduğu bir buluşma ve yaşam alanıdır. Yok olması, mahallemizi nadir ücretsiz kamusal alanlarından birinden yoksun bırakırdı.

Par ailleurs, un service exclusivement numérique exclurait une partie importante de la population. De nombreuses personnes âgées, ainsi que les familles les plus modestes, ne disposent ni d'un ordinateur ni d'une connexion fiable. Loin de moderniser l'accès à la lecture, cette mesure creuserait donc les inégalités.

Ayrıca, yalnızca dijital bir hizmet nüfusun önemli bir bölümünü dışlardı. Birçok yaşlı insanın ve en dar gelirli ailelerin ne bir bilgisayar ne de güvenilir bir bağlantısı var. Okumaya erişimi modernleştirmek bir yana, bu önlem eşitsizlikleri derinleştirirdi.

Plutôt qu'une fermeture, nous vous proposons d'autres solutions : réduire les horaires d'ouverture afin de diminuer les coûts, faire appel à des bénévoles du quartier, ou encore mutualiser certains services avec l'école voisine. Notre association se tient prête à participer activement à cette réflexion.

Kapatma yerine size başka çözümler öneriyoruz: maliyetleri azaltmak için açılış saatlerini kısaltmak, mahalleden gönüllülere başvurmak veya bazı hizmetleri komşu okulla ortaklaşa kullanmak. Derneğimiz bu değerlendirmeye etkin biçimde katılmaya hazırdır.

Nous espérons que vous saurez entendre la voix des habitants et reconsidérer cette décision. Dans l'attente de votre réponse, je vous prie d'agréer, Monsieur le Maire, l'expression de ma haute considération.

Sakinlerin sesini duyacağınızı ve bu kararı yeniden gözden geçireceğinizi umuyoruz. Yanıtınızı beklerken, Sayın Belediye Başkanı, saygılarımin kabulünü rica ederim.

Le représentant de l'association
Dernek temsilcisi

4 Production orale — Diyalog kağıdı (öğretmen)

FİŞ / Öğretmen notu (öğrenci görmeyecek). Bu belge sözlü sınavda öğrenciyle yapacağın tartışma (débat) için hazırlanmıştır. Aşağıda: belgenin teması (Türkçe açıklama) ve öğrenciye sorabileceğin sorular (Fransızca + Türkçe) yer alıyor.

Belgenin teması (öğretmen için açıklama)

- Belge, okulun çocukların eğitim takibinde velilerden giderek daha fazla şey beklemesini ele alıyor.
- Bir yanda kendini «öğretmenliğe soyunmak» zorunda hisseden veliler, diğer yanda «velilerin işini» yaptığından şikâyet eden öğretmenler arasındaki gerilim var.
- Arka planda «coéducation» (okul-aile ortak eğitimi) fikri ve ailenin okul başarısındaki ağırlığı tartışılıyor.
- Olası problématique: Velilerden beklenen katılım, çocukların başarısına gerçek bir destek mi, yoksa aileler arası eşitsizliği artıran aşırı bir yük mü?

Tartışma soruları — öğrenciye sorabileceğin sorular

- 1. Selon vous, est-il normal que l'école demande autant d'implication aux parents ? Pourquoi ?**
Sizce okulun velilerden bu kadar çok katılım istemesi normal mi? Neden?
- 2. Pensez-vous que tous les parents sont capables d'aider leurs enfants de la même façon ?**
Tüm velilerin çocuklarına aynı şekilde yardım edebileceğini düşünüyor musunuz?
- 3. Le suivi des devoirs à la maison renforce-t-il les inégalités entre les élèves ? Comment ?**
Evde ödev takibi öğrenciler arasındaki eşitsizlikleri artırıyor mu? Nasıl?
- 4. Quel devrait être, selon vous, le rôle exact des parents : surveiller, aider, ou simplement encourager ?**
Sizce velilerin tam rolü ne olmalı: denetlemek mi, yardım etmek mi, yoksa sadece cesaretlendirmek mi?
- 5. Que pourrait faire l'école pour soutenir les enfants dont les parents ne peuvent pas les aider ?**
Okul, velileri yardım edemeyen çocukları desteklemek için ne yapabilir?
- 6. Dans votre pays, la situation est-elle la même ? Donnez des exemples concrets.**
Sizin ülkenizde durum aynı mı? Somut örnekler verin.
- 7. Êtes-vous d'accord avec l'idée de « coéducation » entre la famille et l'école ? Justifiez.**
Aile ile okul arasındaki «ortak eğitim» (coéducation) fikrine katılıyor musunuz? Gerekçelendirin.

Bu çalışma kâğıdını Tahsin Tan hazırladı.

Fransızca da takıldığınız yer varsa birlikte çalışabiliriz → fransizcaogren.net/iletisim