

ESPAGNOL

Nature de l'épreuve, objectifs, conseils aux candidats, bibliographie

NATURE DE L'ÉPREUVE

1^{re} épreuve

Faire la synthèse en espagnol d'un texte extrait de la presse espagnole ou hispano-américaine d'environ 600 mots et d'un texte français extrait de la presse française d'environ 600 mots.

Chaque synthèse comportera environ 150 mots ($\pm 10\%$).

Le texte espagnol et le texte français abordent un sujet commun ou voisin vu sous deux optiques différentes.

2^{de} épreuve

Épreuve rédactionnelle. Il s'agit de traiter librement un sujet en rapport avec les deux textes dont le candidat aura fait la synthèse.

OBJECTIFS

L'épreuve vise à mobiliser et tester les compétences du candidat dans les domaines suivants :

- Compréhension d'un document écrit en espagnol et en français,
- Connaissances culturelles, historiques et économiques du monde hispanophone,
- Capacités de synthèse et d'appropriation personnelle d'une problématique liée au monde hispanophone.

Pour ce faire, il est nécessaire d'associer à une **maîtrise solide** de la langue une **bonne connaissance** de la sphère culturelle et économique du monde hispano-américain, de savoir retirer d'un support les concepts et les informations essentiels afin de les mettre en forme **rapidement et efficacement**.

CONSEILS AUX CANDIDATS

Les sujets sont des sujets d'actualité. Ils peuvent être d'ordre culturel, économique, politique, sociétal, etc.

Ils sont le plus souvent de caractère général et concernent le monde, l'Europe et ses relations, avec l'Espagne et/ou l'Amérique latine. Les questions abordées peuvent se rapporter à une réalité précise du monde hispanophone (un homme politique, une entreprise, un événement, les délocalisations, le tourisme, l'immigration, etc.), mais aussi aborder un sujet sous un angle bien plus général dans le cadre des relations franco-espagnoles ou franco-hispano-américaines (*i.e.* politiques de coopération dans le domaine de la Recherche et du Développement : forces/faiblesses, divergences/convergences, historique des relations, etc.).

Les concepteurs s'efforcent de faire en sorte que les sujets ne soient ni trop spécialisés, ni trop techniques, ni sulfureux, ni ennuyeux (même s'ils savent qu'il est impossible de contenter tout le monde !) et que le lexique soit accessible à la grande majorité des candidats qui, rappelons-le, ont **volontairement** fait le choix de prendre l'espagnol parmi les onze épreuves au choix proposées.

Nous conseillons aux candidats de s'entraîner pour respecter la longueur des textes qu'ils ont à produire. Trop courts ou trop longs, ils seront pénalisés. **Une synthèse ne s'improvise pas à la dernière minute.**

Il est fortement déconseillé de faire de la paraphrase au lieu d'une synthèse. Une lecture (et relecture) approfondie des textes, ainsi qu'une prise de recul par rapport à leur contenu sont les conditions *sine qua non* pour pouvoir prétendre à réaliser de bonnes synthèses.

La synthèse à partir d'un texte en français est celle qui pose le plus de problèmes formels car il faut trouver les mots justes dans la langue cible. Ce n'est en aucun cas un exercice de thème. Néanmoins, tout candidat averti retrouve facilement la plupart des mots-clés dans le texte en espagnol puisque les deux articles traitent un aspect du même thème sous un éclairage différent.

Concernant le fond, certains candidats oublient qu'une synthèse se base sur les principes suivants :

- lire **attentivement** le document pour en faire une analyse rigoureuse,
- distinguer l'essentiel de l'accessoire,
- reproduire les mots-clefs (recopier des passages en entier),
- proscrire les commentaires personnels,
- respecter les consignes quant à la longueur exigée,
- supprimer les exposés introductifs du genre : « El texto que voy a sintetizar está sacado del muy famoso periódico español... en fecha de..., y en una primera parte voy a tratar el tema de... ».
- enchaîner logiquement les idées... Et c'est là que le bât blesse...

À ce sujet, voici une liste des enchaînements les plus courants qui peut s'avérer utile. S'il ne faut pas en abuser, il convient cependant de les connaître pour les employer correctement.

Les connecteurs logiques

Ces connecteurs sont très utiles car ils permettent de ne pas livrer pêle-mêle vos idées, mais bien au contraire de les structurer afin que l'ensemble, écrit ou oral, soit plus cohérent. Faites-en bon usage !

a) Les marqueurs déductifs

- así es que / dado que / de ahí que / de hecho / en efecto / por consiguiente / por eso / por lo tanto / porque / puesto que / pues / ya que, etc.

b) Les marqueurs énumératifs

- 1^{re} *idée* : ante todo / en primer lugar / para empezar / por un lado / por una parte / primeramente / primero, etc.
- 2^e *idée* : a continuación / además / después / en segundo lugar / por otra parte / por otro lado / segundo / también, etc.

- 3^e idée : en último lugar / finalmente / para terminar / por fin / por último / tercero, etc.

c) Les marqueurs restrictifs

- ahora bien / a no ser que (+ subjonctif) / a pesar de / aun cuando / aun si / aunque (+ subjonctif = même si) / excepto / no obstante / por mucho que (+ subjonctif) / salvo / sin embargo, etc.

d) Les marqueurs adversatifs

- a diferencia de / al contrario / aunque (+ indicatif = bien que) / en cambio / en comparación con / mientras que / sino / sino que, etc.

e) Les marqueurs conclusifs

- al fin y al cabo / en conclusión / en definitiva / en resumen / en resumidas cuentas / para concluir / total, etc.

Quant à l'exercice de production libre (parfois oublié parce que le libellé se trouve au verso de la page 4 !), le jury est sensible à des prises de positions personnelles du candidat par rapport au sujet rédactionnel qui ne saurait être un plagiat des textes à synthétiser. Il convient d'éviter les banalités affligeantes, les lieux communs, le propos creux, les contrevérités.

Enfin, il est inutile de préciser que la langue doit être soignée : respect de la syntaxe, de l'orthographe, de la ponctuation, des majuscules. Une copie bien présentée, à l'écriture lisible, prédispose déjà le correcteur à émettre un avis favorable.

BIBLIOGRAPHIE

Nous conseillons aux candidats de lire la presse dans les deux langues (*Le Monde*, *Le Point*, *Le nouvel Observateur*, *l'Express*, *Les Échos*... *El País*, *El Mundo*, *ABC*, *La Vanguardia*, *Actualidad Económica*...) et de consulter des sites Internet.

Quelques références :

- *Atlas de l'Amérique latine*, Éditions Autrement, 2006, Collection Atlas/Monde.
- *Básico 2, la Civilisation hispanique*, Didier, 1998.
- *Le thème lexico-grammatical en fiches*, Ellipses, 2007.
- *Mémento bilingue de civilisation. Le monde hispanique contemporain*, Bréal éditions, 2005.

ESPAGNOL

Ce cas a été rédigé par l'ESC Pau.

Durée : 2 heures.

CONSIGNES

Aucun document n'est autorisé.

L'épreuve comprend trois parties, chacune étant notée sur 20 :

I – Synthèse en espagnol d'un document rédigé en espagnol : 150 mots \pm 10 % ;

II – Synthèse en espagnol d'un document rédigé en français : 150 mots \pm 10 % ;

III – Production libre en espagnol : 200 mots \pm 10 %.

Tout manquement à ces normes (par excès ou par défaut) sera sanctionné.

SUJET

I – SYNTHÈSE EN ESPAGNOL D'UN DOCUMENT RÉDIGÉ EN ESPAGNOL

Quando la empresa es gran hermano

Un trabajador teclea en su ordenador en la oficina de una multinacional. Es eficiente y, según sus gestos, se siente feliz. Sus jefes conocen sus pulsaciones, su tensión, las horas que ha trabajado hoy, lo que ha escrito en su ordenador y los correos electrónicos que ha enviado a clientes y compañeros. Es la supervisión total del empleado: una de las posibilidades que baraja Microsoft para desarrollar un futuro producto. El gigante de la informática pidió hace unas semanas la patente en Estados Unidos de un sistema al más puro estilo Gran Hermano. Mediante una serie de sensores colocados al empleado, un programa sería capaz de leer «*el ritmo cardiaco, la respuesta galvánica de la piel, las señales cerebrales, la electromiografía, las expresiones faciales y la presión sanguínea*». Ninguna empresa en España aplica todavía un sistema de control tan avanzado como éste y Microsoft insiste en que es sólo una petición de patente, como las 7.000 que tiene registradas ahora mismo. Sin embargo, muchas compañías españolas utilizan ya en mayor o menor medida sistemas de control para conocer los pormenores de las tareas de sus empleados. Desde consultoras que recortan el uso de la Red hasta barrenderos controlados por GPS.

Las firmas pueden elegir mayor o menor grado de autonomía y confianza para sus empleados. Tanto las empresas creadoras de los sistemas como las que los aplican prefieren evitar hablar de control. Ambos lados justifican la presencia de relojes de fichaje o localizadores asegurando que mejoran la seguridad y facilitan la gestión de los recursos humanos. Los límites están en saber si el control es proporcional al beneficio previsto y si los empleados conocen las prácticas de las empresas.

Uno de los sistemas de control más antiguos es el del horario laboral. Para asegurarse de que los empleados cumplen sus jornadas, muchas empresas tanto públicas como privadas, instalan sistemas biométricos (lectores con rayos

semiinfrarrojos para la palma de la mano) o de fichaje. La movilidad es otro de los retos de las empresas que buscan conocer cada minuto del tiempo que pagan a sus asalariados. Según Tom Tom Work, división de la empresa de GPS Tom Tom dedicada al control de flotas de vehículos, el ahorro es más que significativo. En su web, una calculadora muestra que una firma con 10 vehículos y con empleados que dedicaran 100 horas mensuales a conducir, podría recortar con los GPS chivatos sus gastos hasta 9.800 euros al mes. Las nuevas tecnologías son otro reto para el control. Casi el 100% de las grandes firmas que operan en España tienen acceso a Internet para trabajar. Sin embargo, los estudios aseguran que muchos trabajadores utilizan la Red para asuntos ajenos a su empleo (Blogs, correo personal, búsqueda de ofertas...).

Las empresas del sector de la biométrica, al igual que la mayoría de las que instalan sistemas de control de asistencia o trabajo, insisten en que los métodos que ofertan no están diseñados para restar libertades a los trabajadores, sino más bien lo contrario. Fichar a la entrada y a la salida puede ayudar a demostrar las horas extra.

¿Los trabajadores realmente varían su comportamiento con estos sistemas? En ocasiones pueden llegar a producir el efecto contrario: los empleados sobrecontrolados pueden desmotivarse o sentir desconfianza. «*Las medidas de obligado cumplimiento acaban por convertirse en medidas de cumplimiento y miento*», explica Salustiano Méndez, profesor de Psicología en la Universidad Autónoma de Madrid. «*Los empleados inventan todo tipo de tretas para saltarse los controles. Son medidas que crean los directivos para pensar que tienen control, pero muchas veces acaban por convertirse en armas arrojadizas entre empresa y empleado. El sistema de Microsoft sería inviable en todos los casos*», analiza.

El País, 09/03/2008, Cristina Delgado.
(614 palabras)

II – SYNTHÈSE EN ESPAGNOL D'UN DOCUMENT RÉDIGÉ EN FRANÇAIS

Salariés sous étroite surveillance... vidéo

Soixante-cinq caméras pour 60 salariés. Depuis janvier 2005, l'entrepôt du magasin Lidl de Nantes est placé sous très haute surveillance. Les caméras sont reliées à un écran de contrôle unique, disposé dans le bureau du responsable entrepôt. Installé pour répondre aux problèmes de vol de marchandises constatés à l'intérieur du bâtiment, ce contrôle incessant fait l'unanimité contre lui. L'ensemble du personnel s'est d'ailleurs mis en grève en novembre. En vain : le dispositif est aujourd'hui encore maintenu.

L'exemple de Lidl n'est pas un cas isolé. « *De plus en plus d'entreprises sont en train d'investir dans de vastes dispositifs de vidéosurveillance. De nouveaux secteurs d'activité sont concernés* », indique Alain Cohen-Dumouchel, directeur de Camtrace, entreprise spécialisée qui fournit des solutions de vidéosurveillance à des groupes aussi divers que Sanofi-Aventis, Aéroports de Paris, Baccarat ou Tefal. Signe de cette tendance, le marché de la vidéosurveillance en France a grimpé de près de 35 % en quatre ans, de 2000 à 2004.

Une évolution qui s'opère dans le plus grand secret : rares sont les entreprises qui communiquent sur le sujet, naturellement confidentiel. Les dispositifs sont pourtant bien souvent identiques d'un groupe à l'autre. Certains se bornent à disposer des caméras à l'extérieur des bâtiments pour éviter toute intrusion extérieure. C'est le cas de Saint-Gobain, qui place des caméras autour de ses centres de recherche, lieu d'activité confidentiel. D'autres n'hésitent pas à en disposer à l'intérieur des locaux pour prévenir les vols ou d'éventuelles violences. La Poste a ainsi généralisé la vidéosurveillance dans ses centres de tri pour faire face aux nombreux vols de lettres ou colis, souvent opérés par son personnel.

Autant de contrôles semblent surtout toucher le personnel moins qualifié. « *Les employés ou techniciens sont culturellement plus habitués à être surveillés par leurs patrons. Pour le cadre, ce serait impensable. Ce serait même contre-productif, et c'est la raison pour laquelle cela ne se pratique pas à l'heure actuelle* », explique Jean-Emmanuel Ray, professeur de droit du travail à l'université de la Sorbonne et spécialiste du secteur. Seules certaines entreprises se sont risquées à installer des caméras dans les bureaux de leurs salariés.

Autant de dispositifs qui ne manquent pas d'inquiéter les salariés, syndicats en tête. « *On est dans le flicage généralisé. Ces systèmes rajoutent de la pression sur le personnel et contribuent à détériorer les relations au quotidien* », déplore Laurence Thery, secrétaire confédérale au sein de la CFDT. Pause-café ou cigarettes trop longues, absentéisme, discussion entre salariés, propos critiques tenus envers la direction... Le personnel le plus dissipé a tout à craindre de cette surveillance. D'autant que les progrès technologiques permettent de réaliser des prouesses d'espionnage. Caméras numériques reliées par Wi-Fi, pilotage à distance depuis un PC, champ de visualisation de 360 degrés, ou encore détection automatique des mouvements suspects... Tout est contrôlé.

Autant de dérives que les entreprises veulent minimiser. « *Il y a beaucoup de fantasmes autour de la vidéosurveillance. Il faut savoir que la législation est précise et ne permet pas tout type d'installation* », rappelle Bernard Joly, directeur commercial de Protection One, entreprise spécialisée du secteur. En particulier, l'employeur est tenu d'informer le comité d'entreprise d'éventuelles installations, lorsque celles-ci sont disposées dans des locaux habituellement fréquentés par le personnel. En outre, l'installation de vidéosurveillance doit respecter le « principe de proportionnalité », fixé par le Code du travail. En clair, elle doit être justifiée par un environnement de travail spécifique : implantation de l'entreprise dans un quartier sensible, vols dans les locaux, activité à risque ou secret-défense...

Enfin, les données enregistrées par les caméras ne peuvent être conservées au-delà d'une certaine limite. Autant de garanties qui devraient permettre de rassurer les salariés les plus craintifs : Big Brother n'est pas encore le roi en entreprise.

Les Echos, 12 décembre 2005, Maxime Amiot.

(612 mots)



III – PRODUCTION LIBRE EN ESPAGNOL

¿En qué medida considera usted que las medidas de vigilancia tomadas por un gran número de empresas no contribuyen a «restar libertades a los trabajadores sino más bien lo contrario»?

Justifique su parecer dando ejemplos concretos.

