

Éléments de corrigé**I – COMPREHENSION DU TEXTE (7 points)**

On attend du candidat le respect du nombre de mots, un compte-rendu rédigé et structuré dans une langue correcte. Les éléments suivants devront être retenus par le candidat :

- Exemple de Juan Ramón Ugarte : définition du profil, évaluation du travail pour vérifier les progrès accomplis et proposition d'une amélioration de son plan de carrière dans son intérêt propre et dans celui de l'entreprise.
- Exemple de María García : les différentes qualités requises aujourd'hui au moment de gérer les ressources humaines : capacité à travailler et diriger une équipe, faculté d'adaptation au changement, expérience internationale, facultés de communication...
- La création de profils type qui servent à évaluer les compétences de chaque employé et à leur proposer des plans de formation personnalisés.

**II – EXPRESSION (8 points)**

On attend du candidat une série de développements brefs. On valorisera la clarté et la correction de la langue.

Les entreprises requièrent aujourd'hui un certain nombre de qualités de la part de leurs cadres :

- Capacité à être un leader et à faire preuve d'initiative : l'entreprise, dans un monde concurrentiel a de plus en plus besoin d'avoir une stratégie et des buts clairement définis ; la globalisation, d'autre part, impose de sortir de la routine.
- Adaptation au changement : c'est le fameux « *renovarse o morir* », ainsi que l'importance de I + D Investigación y Desarrollo. C'est le corollaire de la qualité précédemment décrite.
- L'expérience internationale permet de comparer des cultures d'entreprise différentes, des environnements économiques différents ect... Elle suppose la connaissance d'autres marchés et une ouverture à d'autres cultures. Elle est fondamentale pour les grandes entreprises et pour lesquelles le marché intérieur ne suffit plus.
- Don de la communication : afin de promouvoir une marque, une image, ou un produit, le monde de l'entreprise suppose une parfaite maîtrise des médias et des techniques de communication.

**III – VERSION (5 points)**

Juan Luis Díez-Calleja, directeur du service « Rétribution et Plan de Carrière » de ce cabinet de consultants affirme qu'identifier les skills ou compétences de chaque employé a aidé l'entreprise à reconnaître les personnes qui exercent le mieux une activité concrète afin qu'elles puissent s'épanouir professionnellement et offrir au client un service de très grande qualité. Ce département crée des profils type pour chaque niveau de l'entreprise et, sur la base de ces profils, il évalue les compétences de chaque employé, mène à bien les processus de sélection interne et externe et élabore des plans de formation personnalisés, toujours en fonction des domaines dans lesquels chaque employé peut s'améliorer.