

CONCOURS EXTERNE COMMUN POUR LE RECRUTEMENT DANS LE PREMIER GRADE DE
DIVERS CORPS DE FONCTIONNAIRES DE CATEGORIE B

Épreuve n°2 :

Épreuve constituée d'une série de six à neuf questions à réponse courte portant, au choix du candidat exprimé lors de l'inscription au concours, sur l'une des 4 options proposées.

Pour chaque option, le questionnaire à réponse courte comporte des questions communes et des questions propres à l'option choisie.

ATTENTION

Vous devez impérativement composer au titre de l'option que vous avez choisie lors de votre inscription au concours. Si l'option traitée ne correspond pas à l'option choisie, les réponses ne donneront pas lieu à correction.

Il vous est rappelé que votre identité ne doit figurer que dans la partie supérieure de la bande en-tête de la copie (ou des copies) mise(s) à votre disposition. Toute mention d'identité portée sur toute autre partie de la copie ou des copies que vous remettrez en fin d'épreuve entraînera l'annulation de votre épreuve.

Ne pas écrire au crayon de papier

La calculatrice et le plan comptable sont autorisés uniquement pour l'option comptabilité et finance.

L'usage de tout ouvrage de référence, de tout dictionnaire ou de tout matériel électronique est rigoureusement interdit.

Vous devez impérativement vous abstenir de signer ou d'identifier votre copie.

Ce sujet comporte 32 pages, numérotées 1 à 32.

- **Questions communes à toutes les options (2 à 8) ;**
- **Questions relatives à l'option choisie lors de l'inscription au concours :**
 - **Comptabilité et finance (9 à 14) ;**
 - **Problèmes économiques et sociaux (15 à 19) ;**
 - **Enjeux de la France contemporaine et l'Union européenne (20 à 26) ;**
 - **Gestion des ressources humaines dans les organisations (27 à 32).**

ATTENTION : Assurez-vous que cet exemplaire est complet. Dans le cas contraire, demandez-en un autre au responsable de salle.

Epreuve écrite d'admissibilité n°2 : série de 6 à 9 questions à réponse courte

Durée : 3 heures

Coefficient : 2

QUESTIONS COMMUNES A TOUTES LES OPTIONS : (à traiter obligatoirement)

I – QUESTIONS COMMUNES (pages 2 à 8)

À partir des documents joints et de vos connaissances personnelles, vous répondrez aux questions suivantes :

▪ **Question 1**

Quels sont les enjeux et les apports du règlement général de protection des données (RGPD)?

▪ **Question 2**

Comment mettre en œuvre le RGPD au sein des administrations publiques ?

Le Figaro, no. 22929

Le Figaro Économie, mercredi 2 mai 2018 568 mots, p. 20

Économie

Les nouvelles obligations à respecter

Le règlement général de protection des données (RGPD) harmonise les règles européennes et offre un cadre juridique unique aux professionnels. Tout organisme traitant des données de résidents européens est concerné.

Tenir un registre de traitement des données

Chaque société doit tenir un registre interne offrant une vision d'ensemble claire de toutes les données qu'elle traite. Cela concerne aussi bien les données des fichiers de clients, de salariés ou de fournisseurs, les coordonnées de prospects obtenues par un questionnaire, le visiteur d'un site Web ou d'un magasin, etc. L'entreprise doit recenser toutes les opérations entraînant une collecte de données (gestion de paye, RH, livraison client, programme de fidélité, etc.) et indiquer la finalité de la collecte, les catégories de données utilisées, quelles personnes y accèdent, combien de temps elles sont conservées. Ce registre, placé sous la responsabilité du dirigeant de l'entreprise, doit être exhaustif et à jour.

Nommer un délégué à la protection des données

Toutes les entreprises ne sont pas obligées de désigner un délégué à la protection des données (*Data Protection Officer*, DPO). Seules les entreprises amenées à traiter régulièrement des quantités importantes de données ou des données sensibles y sont contraintes. Ce DPO peut être externalisé ou mutualisé. Il doit établir la cartographie de l'ensemble des traitements de données de l'entreprise puis analyser chacun en profondeur pour vérifier sa conformité avec le règlement.

Information et transparence sur les données

À chaque fois que l'entreprise collecte des données sur une personne, elle doit l'en informer, lui préciser la finalité, le fondement juridique qui l'autorise à traiter ces données, qui peut y accéder, leur durée de conservation et si elles peuvent être transférées hors de l'Union européenne. Cela concerne aussi bien les clients que les collaborateurs, les prestataires, etc. Les droits de ces personnes étant renforcés (droit d'accès, de rectification, d'opposition, d'oubli...), l'entreprise doit leur donner les moyens de les exercer (formulaire de contact, messagerie, téléphone...) et y répondre dans un délai raisonnable.

Droit à la portabilité des données

Ce droit est une des véritables nouveautés du RGPD. Il permet à une personne de récupérer ses données soit pour son usage personnel, soit pour les confier à un service concurrent. Il s'impose à tous les fournisseurs de services et doit être fait dans un format interopérable (lisible sur n'importe quel appareil).

Notifier la violation de données personnelles

Outre les mesures techniques pour garantir au mieux la sécurité des données (mises à jour des logiciels, antivirus, gestion des mots de passe, etc.), les entreprises ont l'obligation de reporter toute violation de données personnelles à la Cnil. Ce signalement doit s'effectuer dans les 72 heures et se fait en ligne sur le site de la Cnil. L'entreprise doit aussi informer les personnes concernées.

Étude d'impact sur la protection des données à risque

Les entreprises traitant des données dites « sensibles » (origine, opinion, santé, etc.), celles dont l'activité a des conséquences particulières sur des personnes (données sur des mineurs, télésurveillance, scoring financier, etc.) ou celles transférant des données en dehors de l'Union européenne, ont des obligations supplémentaires. Elles doivent conduire, a priori, une analyse d'impact sur la protection des données afin d'identifier les risques spécifiques associés à ces données.

La Cnil va évidemment faire preuve de discernement. Mais cela ne signifie pas qu'il y aura un moratoire dans la mise en place du RGPD

CLÉMENCE SCOTTEZ, CHEF DE SERVICE DES AFFAIRES ÉCONOMIQUES DE LA CNIL

Site internet CNIL

RGPD : se préparer en 6 étapes

Le 25 mai 2018, le règlement européen est entré en application. De nombreuses formalités auprès de la CNIL disparaissent. En contrepartie, la responsabilité des organismes est renforcée. Ils doivent désormais assurer une protection optimale des données à chaque instant et être en mesure de la démontrer en documentant leur conformité.

Etape 1

Désigner un pilote

Pour piloter la gouvernance des données personnelles de votre structure, vous aurez besoin d'un véritable chef d'orchestre qui exercera une mission d'information, de conseil et de contrôle en interne : le délégué à la protection des données. En attendant 2018, vous pouvez d'ores et déjà désigner un « correspondant informatique et libertés », qui vous donnera un temps d'avance et vous permettra d'organiser les actions à mener.

Etape 2

Cartographier vos traitements de données personnelles

Pour mesurer concrètement l'impact du règlement européen sur la protection des données que vous traitez, commencez par recenser de façon précise vos traitements de données personnelles. L'élaboration d'un registre des traitements vous permet de faire le point.

Etape 3

Prioriser les actions à mener

Sur la base de votre registre, identifiez les actions à mener pour vous conformer aux obligations actuelles et à venir. Priorisez ces actions au regard des risques que font peser vos traitements sur les droits et les libertés des personnes concernées.

Etape 4

Gérer les risques

Si vous avez identifié des traitements de données personnelles susceptibles d'engendrer des risques élevés pour les droits et libertés des personnes concernées, vous devrez mener, pour chacun de ces traitements, une analyse d'impact relative à la protection des données (AIPD).

Etape5

Organiser les processus internes

Pour assurer un haut niveau de protection des données personnelles en permanence, mettez en place des procédures internes qui garantissent la prise en compte de la protection des données à tout moment, en prenant en compte l'ensemble des événements qui peuvent survenir au cours de la vie d'un traitement (ex : faille de sécurité, gestion des demandes de rectification ou d'accès, modification des données collectées, changement de prestataire).

Etape 6

Documenter la conformité

Pour prouver votre conformité au règlement, vous devez constituer et regrouper la documentation nécessaire. Les actions et documents réalisés à chaque étape doivent être réexaminés et actualisés régulièrement pour assurer une protection des données en continu.

La Tribune (France), no. 6454
Opinions, jeudi 31 mai 2018 985 mots, p. 109

RGPD : pourquoi il n'est pas trop tard

Pourquoi, face à l'ampleur du changement, et à la gravité des peines promises, n'est-il pas trop tard pour se préparer au RGPD alors que l'échéance du 25 mai est dépassée? Par Thaima Samman, avocate.

Chaque seconde, 29.000 gigaoctets d'information sont publiés dans le monde : Moteur d'une nouvelle révolution industrielle, les données sont souvent considérées comme le « new gold » ou le « new oil ». Si les données sont effectivement vectrices de richesses - le seul marché du big data en France est évalué à 2,5 milliards d'euros pour 2018 -, elles supplantent l'or ou le pétrole par bien des aspects : il s'agit d'une ressource infinie et qui peut être partagée sans dépossession.

Face à l'évolution des technologies permettant, tant aux entreprises qu'aux pouvoirs publics, d'amasser et traiter des données personnelles d'une variété et d'un volume jusqu'à présent inconnu, l'Union européenne a adopté une réglementation innovante pour répondre aux nouveaux enjeux de protection des données personnelles. Plus grande évolution juridique dans le domaine depuis une génération, le règlement général sur la protection des données personnelles ou RGPD (Règlement général de la protection des données), adopté le 27 avril 2016, est applicable depuis le 25 mai 2018.

Un niveau de sanction qui inquiète les directions générales

Comme peu de textes réglementaires, le RGPD suscite crainte et anxiété au sein des directions générales des entreprises.

Jouant de la peur des sanctions, jusqu'à 4% du chiffre d'affaires mondial ou 20 millions d'euros (la valeur la plus importante étant retenue), et de l'échéance du 25 mai 2018, les consultants juridiques ou IT, souvent de qualité, parfois improvisés ont fait - et font - florès auprès des DSI, directions juridiques ou directions de la conformité.

Si le niveau des sanctions est un puissant teaser pour capter l'attention des entreprises, la consécration par le RGPD du principe d'accountability (*) constitue également une révolution.

Internalisation des outils de la conformité

Alors que le système français se fondait sur un principe d'autorisations ou de déclarations Ex Ante, désormais, la protection des données personnelles repose sur une logique de contrôle Ex Post par la CNIL facilitée par les obligations de transparence, au premier rang desquelles figure le registre des activités de traitement.

Le règlement impose ainsi aux entreprises d'internaliser les outils de la conformité et d'être, à tout moment, en mesure de démontrer celle-ci.

Plus une évolution qu'une révolution

Alors, pourquoi, face à l'ampleur du changement, à la gravité des peines promises, n'est-il pas trop tard pour se préparer au RGPD alors que l'échéance du 25 mai est dépassée ?

(*) L'accountability (lien : <https://www.cnil.fr/fr/definition/accountability>) désigne l'obligation pour les entreprises de mettre en œuvre des mécanismes et des procédures internes permettant de démontrer le respect des règles relatives à la protection des données.

(Source : Cnil) (lien <https://www.cnil.fr/fr/definition/accountability>)

Tout d'abord, sur le fond et s'agissant des droits des personnes dont les données sont traitées, le RGPD constitue plus une évolution qu'une révolution : le règlement renforce certains droits (consentement, droit à l'oubli) et en crée quelques nouveaux (portabilité des données).

Dès lors, les entreprises qui étaient conformes au droit de l'ancien n'auront pas de difficultés à se conformer au nouveau cadre du RGPD. Cependant, comme le soulignait récemment Madame Isabelle Falque-Pierrotin, présidente de la CNIL, beaucoup sont ceux qui ont ignoré le droit alors applicable, ne consacrant qu'un œil distrait aux obligations en matière de protection des données personnelles.

La date du 25 mai 2018 ne constitue pas un couperet

Ensuite, la CNIL a répété que le 25 mai 2018 ne constituait pas un couperet. Elle a affirmé à plusieurs reprises qu'elle souhaitait s'inscrire dans une démarche de coopération avec les entreprises. Son objectif n'est pas de sanctionner mais de faire en sorte que les droits liés à la protection des données personnelles soient effectivement pris en compte et protégés. En ce sens, la CNIL a publié de nombreux outils pour accompagner les entreprises et notamment les PME dans la mise en œuvre du RGPD.

Enfin, avec le RGPD, il ne s'agit pas tant d'être compliant au 25 mai 2018 mais de le demeurer au-delà dans un processus d'amélioration continu consistant à planifier, mettre en œuvre, vérifier, ajuster et... recommencer. Jamais aucun acteur ne sera parfaitement conforme aux exigences du RGPD, la perfection étant un cap non une finalité. En revanche, ce que le règlement exige des acteurs c'est de prendre en compte ab initio la protection des données personnelles dans les traitements qu'ils mettent en œuvre.

Le registre, pièce incontournable du dispositif

Mettant l'accent sur une approche fondée sur les risques, le RGPD repose sur les principes de ***privacy by default*** et ***privacy by design*** selon lesquels les entreprises responsables de traitement doivent s'assurer, tant au moment de la détermination des moyens du traitement que lors du traitement lui-même, que les moyens mis en œuvre permettent d'assurer la protection des données personnelles et que les entreprises ne traitent que les données personnelles nécessaires à la finalité poursuivie.

Pour cela, responsables de traitement et sous-traitant peuvent (ou doivent) s'appuyer sur un registre, recensant les traitements et leurs principales modalités. Cet outil de base de la gestion opérationnelle de la conformité permet d'apporter la preuve de sa conformité auprès de la CNIL en cas de contrôle. Ce registre est également un excellent canevas pour se poser les questions indispensables dans la phase préalable d'audit et d'implémentation du RGPD : quel fondement, quelle finalité au traitement mis en œuvre, quelle durée de conservation des données, etc.

L'opportunité de regagner la confiance des citoyens

Enfin, si le RGPD représente une contrainte, il s'agit également d'une opportunité pour les entreprises. En effet, alors que la ***confiance dans le numérique*** des Français est orientée à la baisse, la conformité au RGPD constitue un moyen pour les acteurs économiques reconstruire les liens avec leurs clients, de se distinguer de leurs concurrents et de gagner des parts de marché.

Epreuve écrite d'admissibilité n°2 : série de 6 à 9 questions à réponse courte

Durée : 3 heures

Coefficient : 2

Option : **COMPTABILITÉ ET FINANCE**

La société anonyme PROMER implantée à Brest depuis 1995 est une entreprise spécialisée dans la conception et la fabrication de vêtements à usage marin (cirés, parkas, doudounes, polaires...). Pour les cirés, parkas, tous les produits sont fabriqués à partir d'un tissu particulier, breveté par l'entreprise, qui est à la fois imperméable et élastique. Dans un contexte de concurrence renforcée et de crise durable de la consommation, elle essaie de se différencier. Sa clientèle est composée de professionnels.

L'exercice comptable coïncide avec l'année civile. Les activités de l'entreprise sont toutes soumises à la TVA au taux normal de 20 %.

L'entreprise tient sa comptabilité dans un journal unique.

Toutes les écritures comptables doivent obligatoirement comporter une date, des intitulés de comptes exacts et un libellé.

Extrait du plan des comptes de l'entreprise

Numéro	Intitulé
215400	Matériel industriel
215500	Outillage industriel
218300	Matériel de bureau et informatique
281.....	Amortissements des immobilisations corporelles
.....	
401000	Fournisseurs
404000	Fournisseurs d'immobilisations
408000	Fournisseurs-factures non parvenues
411000	Clients
445510	Etat, TVA à décaisser
445620	Etat, TVA déductible sur immobilisations
445660	Etat, TVA déductible sur autres biens et services
445710	Etat, TVA collectée
445800	TVA à régulariser
462000	Créances sur cessions d'immobilisations
486000	Charges constatées d'avance
487000	produits constatés d'avance

Numéro	Intitulé
512000	Banque
.....	
601000	Achats de matières premières
616000	Prime d'assurance
624100	Transport sur achats
627000	Services bancaires et assimilés
665000	Escomptes accordés
675000	Valeurs comptables des éléments d'actifs cédés
681120	Dotations aux amortissements sur immobilisations corporelles
686650	Dotations aux dépréciations de VMP
695000	Impôts sur les bénéfices
.....	
701000	Ventes produits finis
765000	Escomptes obtenus
775000	Produits des cessions d'éléments d'actif
781120	Reprises sur amortissements des immobilisations corporelles

Question 1 – Relations clients/fournisseurs

Le comptable de la société PROMER vous confie les opérations commerciales du mois de mars 2018.

- 1.1 Précisez la nature de la réduction obtenue sur la facture reçue le 3 mars 2018 (annexe 1) et la raison pour laquelle elle a été obtenue.
- 1.2 Enregistrez au journal unique de la société PROMER les opérations décrites en annexe 1.
- 1.3 D'après les informations fournies en annexe 2, enregistrez au journal unique l'écriture de la déclaration de TVA du mois d'avril 2018.

Question 2 – Opérations d'investissement

Courant avril 2018, la société PROMER a décidé de remplacer l'ordinateur qui permet de gérer l'ensemble des stocks ainsi que les relations avec les fournisseurs.

L'entreprise a étudié les devis reçus, en a sélectionné deux et a porté son choix sur le fournisseur Micro+.

Vous disposez en annexe 3 des deux devis et de la facture d'acquisition.

- 2.1 Indiquez si le devis est une pièce comptable. Justifiez votre réponse.
- 2.2 Indiquez les éléments auxquels la société a été sensible pour arrêter son choix. Ce choix vous paraît-il judicieux ? Justifiez votre réponse.
- 2.3 Comptabilisez la facture d'acquisition en date du 29 juin 2018.

Question 3 – Opérations d'inventaire

Le comptable vous communique en annexes 4 et 5 des données relatives aux travaux d'inventaire.

- 3.1 L'écriture passée par le comptable à la date de cession de la machine à découper le tissu est erronée et a été annulée (annexe 4). Présentez au journal unique l'écriture correcte.
- 3.2 Présentez les écritures d'inventaire au 31 décembre 2018 relatives à cette cession.

Question 4 – Analyse financière

Soucieuse d'innover, la société PROMER veut mettre sur le marché un nouveau modèle d'imperméable.

Elle réfléchit pour cela à l'opportunité d'investir dans une nouvelle machine. L'investissement serait évalué à 100 000,00 €. La société PROMER hésite entre deux modes de financements : soit un financement par augmentation de capital, soit un financement mixte (emprunt bancaire et trésorerie). A partir des simulations qu'elle a faites, la société souhaiterait connaître l'impact de ce choix sur sa structure financière.

Vous disposez des annexes 5 et 6 pour traiter ce dossier.

- 4.1 Calculez à partir du bilan fonctionnel (annexe 5) le Fonds de Roulement Net Global, le Besoin en Fonds de Roulement, la Trésorerie Nette. Rédigez un commentaire sur la situation financière de l'entreprise PROMER.
- 4.2 En vous aidant de l'annexe 6, commentez en quelques lignes les conséquences du choix du financement sur l'équilibre financière de la société.
- 4.3 Quel mode de financement doit privilégier la société si elle veut atteindre un objectif de rentabilité financière de 16%. Justifiez votre réponse.

ANNEXES

Annexe 1- Opérations courantes

Ets HUBLAUX ZA Cap de Joux 81600 Gaillac		Doit :	01/03/2018 SA PROMER 37 Rue de Lannoy 29200 Brest	
Facture F218				
Réf.	Désignation	Qté	P.U. HT	Montant
T201	Toile huilée au m	1000	12,72 €	12 720,00 €
S87	Feuillard textile tissé en	20	35,00 €	700,00 €
Total brut				13 420,00 €
Remise 5%				671,00 €
Net commercial				12 749,00 €
Frais de port HT				300,00 €
Montant HT				13 049,00 €
TVA (20%)				2 609,80 €
Montant total T.T.C				15 658,80 €
Conditions de règlement : Règlement le 05/03/2018				

- 05/03/2018 Règlement par chèque bancaire n°1258 de la facture n° F218 reçue le 03/03/2018
- 07/03/2018 Reçu du fournisseur HUBLAUX une facture d'avoir n°A218 correspondant au retour de 5 bobines de feuillard textile tissé : Brut : 175,00 € ; remise : 8,75 € ; TVA : 33,25 € ; total net : 199,50 €
- 08/03/2018 Vente au client : Magasin La Mer bleue : Facture N° 09/18 : 30 parkas pour homme imperméables au prix unitaire TTC de 69,90 € y compris une remise de 3% ; TVA 20%.

Annexe 2 – Informations nécessaires à la déclaration de TVA

Au cours du mois d'avril 2018, la société PROMER a réalisé les opérations suivantes soumises au taux normal de TVA (20%).

Opérations	Montant HT
Ventes	125 000,00 €
Achats de matières premières	69 500,00 €
Achats d'immobilisations	31 500,00 €

Annexe 3 - Devis et Facture

MICRO+		PROMER
Devis n° 15		
		Le 17 avril 2018
Terminal point de vente tactile		
Montant brut	4 000,00 €	
Remise de 5% (si commande avant la fin juin)	200,00 €	
Frais d'installation	350,00 €	
Montant HT	4 150,00 €	
TVA 20 %	830,00 €	
Montant TTC	4 980,00 €	
Tarif valable jusqu'à fin juin 2018 Escompte de 2% si paiement au comptant Livraison fin juin 2018 Complément garantie d'un an pour 250 €.		

CONCEPTS INFORMATIQUES		PROMER
Devis n°35		
		Le 12 avril 2018
Terminal point de vente tactile		4 300,00 €
TVA 20 %		860,00 €
Montant TTC		5 160,00 €
Tarif valable 1 mois. Montant de 4 075 € HT si paiement au comptant. Le prix comprend une garantie supplémentaire de 2 ans en plus du délai légal d'un an. Livraison fin du mois si commande dans la semaine.		

MICRO+		Doit : PROMER
Facture n°84		
		Le 29 juin 2018
Terminal point de vente tactile	4 000,00 €	
Remise 5%	200,00 €	
Net commercial	3 800,00 €	
Frais d'installation	350,00 €	
Net commercial	4 150,00 €	
Escompte 2%	83,00 €	
Montant HT	4 067,00 €	
TVA 20 %	813,40 €	
Net à payer	4 880,40 €	

Annexe 4 – Régularisations diverses

La société PROMER a cédé le 1^{er} avril 2018 une machine à commande numérique découpant le tissu pour 50 000,00 € HT (TVA 20%), qu'elle avait acquise 70 000,00 € HT. Le règlement interviendra dans 30 jours.

L'amortissement du matériel industriel est pratiqué selon le mode linéaire sur 5 ans.

Le montant des amortissements cumulés au 31 décembre 2017 s'élève à 20 000 ,00 €.

A la date de cession, le comptable de la société PROMER a passé l'écriture suivante :

		01/04/2018		
411000		Créances-clients	60 000 ,00 €	
	215400	Matériel industriel		60 000 ,00 €
Cession machine à commande numérique				

L'écriture ci-dessus étant erronée, celle-ci a déjà été annulée par le comptable.

Annexe 5 – Bilan fonctionnel de la société et rentabilité au 31 décembre 2018

ACTIF		PASSIF	
Emplois stables	584 647,00	Ressources stables	792 288,00
Actif circulant	490 473,00	Passif circulant	307 751,00
Trésorerie active	25 161,00	Trésorerie passive	242,00
Total Actif	1 100 281,00	Total passif	1 100 281,00

Rentabilité économique : 10 %

Rentabilité financière : 14 %

Annexe 6 – Simulations de financement

1. Bilan fonctionnel – Financement de la nouvelle machine par augmentation de capital de 100 000,00 €

Hypothèse de financement 1

ACTIF		PASSIF	
Emplois stables + nouvelle immobilisation	684 647,00	Ressources stables + Augmentation du capital	892 288,00
Actifs circulants	490 473,00	Passifs circulants	307 751,00
Trésorerie active	25 161,00	Trésorerie passive	242,00
Total Actif	1 200 281,00	Total passif	1 200 281,00

FRNG	207 641,00
BFR	182 722,00
TN	24 919,00

Rentabilité économique : 11 %

Rentabilité financière : 13 %

2. Bilan fonctionnel – Financement de la nouvelle machine par emprunt bancaire de 75 000,00 € et un prélèvement sur la trésorerie de 25 000 €

Hypothèse de financement 2

ACTIF		PASSIF	
Emplois stables + nouvelle immobilisation	684 647,00	Ressources stables + Emprunt bancaire	867 288,00
Actifs circulants	490 473,00	Passifs circulants	307 751,00
Trésorerie active	161,00	Trésorerie passive	242,00
Total Actif	1 175 281,00	Total passif	1 175 281,00

FRNG	182 641,00
BFR	182 722,00
TN	- 81,00

Rentabilité économique : 11 %

Rentabilité financière : 17 %

Epreuve écrite d'admissibilité n°2 : série de 6 à 9 questions à réponse courte

Durée : 3 heures

Coefficient : 2

Option : **PROBLÈMES ÉCONOMIQUES ET SOCIAUX**

1. A partir de vos connaissances et des **annexes 1 et 2**, analysez les facteurs qui influencent les salaires à la hausse ou à la baisse.
2. Définissez le SMIC et appréciez les effets de son augmentation pour les entreprises et pour les salariés. **Annexe 2.**
3. Après avoir défini la politique économique, montrez qu'à travers la mise en place du CICE, les politiques conjoncturelles et structurelles peuvent être complémentaires. **Annexe 3.**
4. A partir de vos connaissances et de l'**annexe 4**, expliquez le développement de l'« ubérisation » de l'économie.

ANNEXE 1 : Pourquoi les salaires n'augmentent pas malgré la reprise

Le chômage reflue, ce qui devrait contribuer à revaloriser les salaires. Pourtant, il n'en est rien. Explications.

En étudiant près d'un siècle de données britanniques, le Néo-Zélandais Alban W. Phillips décelait, il y a tout juste soixante ans, une relation inverse assez robuste entre le taux de chômage et la variation des salaires : plus le chômage est élevé, moins les salaires augmentent rapidement. Ce constat empirique trouve facilement une explication : lorsque le nombre de personnes sans travail est important, beaucoup sont prêts à accepter un faible salaire pour retrouver un emploi, tandis que, par peur de perdre le leur, les salariés occupés refrèment leurs revendications salariales, voire acceptent une baisse de leur rémunération. Mais à mesure que l'économie se rapproche du plein-emploi et que les candidats à l'embauche se font plus rares, les employeurs sont plus enclins à accepter les revalorisations de salaires, aussi bien pour recruter que pour retenir leurs salariés. Bref, le taux de chômage n'est pas sans influencer sur le rapport de force entre employeurs et salariés.

Ces dernières années, la reprise s'est généralisée à l'ensemble des pays. Même s'il reste encore supérieur à son niveau d'avant-crise dans les trois quarts des pays développés, le chômage continue de refluer. En France, le taux de chômage a ainsi retrouvé depuis fin 2017 un niveau qui n'avait pas été observé depuis 2009. Et pourtant, les salaires n'augmentent que lentement, bien plus lentement qu'avant la crise financière mondiale. Pourquoi ?

Éléments conjoncturels

Il y a, tout d'abord, ce qu'on appelle des "effets de composition". Malgré le chômage et la faiblesse de l'activité, les salaires moyens n'ont pas baissé lors de la récession parce que ce sont essentiellement les travailleurs les moins qualifiés, donc les moins rémunérés, qui ont perdu leur emploi. Mais lors de la reprise, ce sont ces mêmes travailleurs qui retournent en emploi, ce qui contient cette fois-ci la hausse des salaires moyens.

Ensuite, le taux de chômage n'est peut-être pas un bon indicateur des "tensions" sur le marché du travail. Quand les perspectives d'embauche sont moroses, des chômeurs finissent par se décourager et cessent de rechercher activement un emploi, des travailleurs acceptent un temps partiel par désespoir de trouver un temps plein, des inactifs retardent leur entrée dans la vie active (par exemple les jeunes, qui poursuivent leurs études), etc. Lorsque les perspectives d'embauche s'améliorent, beaucoup de personnes, inactives ou bien en temps partiel subi, reprennent leur recherche d'emploi. Selon l'Insee, fin 2017, près de 1,5 million d'inactifs en France métropolitaine souhaitaient un emploi, mais n'étaient pas considérés comme chômeurs. Nous sommes bien plus loin du plein-emploi que certains se prêtent à l'imaginer... Même dans les pays où le chômage est revenu à son niveau d'avant-crise, les temps partiels involontaires et les emplois temporaires ont explosé. Or, les personnes occupant un emploi précaire ont un faible pouvoir de négociation.

La faible croissance des salaires contribue certainement à expliquer pourquoi l'inflation est restée si faible et stable ces dernières années, pour ne pas dire ces dernières décennies. Mais la relation va aussi dans le sens inverse. L'inflation étant faible, salariés, employeurs et partenaires sociaux anticipent une hausse limitée des prix lors des négociations salariales, ce qui contient les hausses de salaires. En outre, certaines rémunérations étant plus ou moins indexées sur l'inflation, la faiblesse de cette dernière se traduit mécaniquement par de faibles revalorisations salariales. C'est le cas du Smic, qui a été moins revalorisé ces dernières années et qui a donc moins poussé vers le haut la répartition des salaires.

Facteurs structurels

Plusieurs évolutions de long terme contribuent aussi à réduire le pouvoir de négociation des salariés : la désyndicalisation, la réduction de la protection de l'emploi, la décentralisation des négociations salariales, etc. Dans certains pays, en particulier en Espagne et en Grèce, ces tendances se sont accélérées avec les diverses réformes "structurelles" adoptées dans le sillage de la crise pour accroître la compétitivité des entreprises. L'ubérisation de l'économie affaiblit également le pouvoir de négociation des salariés en créant des emplois précaires en dehors du salariat.

Mais si les entreprises sont réticentes à revaloriser les salaires, c'est aussi parce qu'elles ont moins de gains de productivité à distribuer. Outre la mollesse du marché du travail, l'Insee et le Fonds monétaire international (FMI) expliquent la faiblesse de la hausse des salaires par la faible croissance de la productivité que les pays développés connaissent depuis le milieu des années 2000. Certains y voient l'effet de tendances lourdes comme l'essoufflement de l'innovation ou le report de la demande vers des secteurs (comme les services) qui créent des emplois peu productifs. Mais on peut y déceler aussi les stigmates de la récente crise : la récession a désincité les entreprises à investir, les chômeurs de longue durée qui retrouvent un emploi ont perdu en compétences, etc.

Enfin, le vieillissement démographique contient aussi les salaires. Les générations du *baby-boom* ont retardé leur sortie de la vie active, notamment en raison des réformes des systèmes de retraite. D'un côté, cela freine la croissance de la productivité, dans la mesure où les travailleurs âgés perdent en efficacité. De l'autre, les travailleurs en fin de carrière sont certes moins exposés au chômage, mais ceux qui s'y retrouvent ont peu de chances d'en sortir. Pour cette raison, ils pourraient donner plus d'importance à leur maintien dans l'emploi qu'à la progression de leur salaire.

Alternatives Economiques n°382 - 09/2018 - Martin Anot

<https://www.alternatives-economiques.fr/salaires-naugmentent-malgre-reprise/00085993>

ANNEXE 2 : La hausse du SMIC a profité à 2 millions de salariés

Le Figaro, par Marie-Cécile Renault – 19/11/18

Les femmes représentent 58,3 % des salariés concernés par la hausse du SMIC.

Près de 2 millions de personnes travaillant dans le secteur privé, soit 11,5 % des salariés, ont bénéficié de la revalorisation du SMIC, intervenue au 1er janvier dernier, indique le Ministère du Travail.

À cette date, le montant du salaire minimum a été relevé de 1,23 % (la plus forte hausse depuis 2012) pour atteindre un taux horaire de 9,88 euros brut, ce qui correspond à un salaire brut mensuel de 1 498,47 euros pour un temps plein. En net, la hausse est plus forte, grâce aux exonérations de cotisations chômage et maladie mises en place cette année : le smic horaire net s'établit à 7,83 euros depuis octobre, soit 1 188 euros mensuels.

Si 24,9 % des salariés à temps partiel sont au SMIC, ce n'est le cas que de 8,1 % des salariés à temps complet. De même, le salaire minimum est plus prégnant dans les petites structures : 26,5 % des salariés des entreprises de moins de 10 salariés sont au SMIC, contre 8,1 % dans les autres. Les femmes sont en première ligne : elles représentent 58,3 % des salariés concernés par la hausse du SMIC et même près de 65 % dans les entreprises de 250 salariés ou plus, alors qu'elles pèsent moins de la moitié des salariés.

Le secteur « hôtellerie, restauration et tourisme » est celui où la proportion de travailleurs au SMIC est la plus forte : 33 % pour l'ensemble des salariés et 58 % pour ceux à temps partiel. Une proportion qui grimpe même à 62 % dans la restauration rapide. Les bénéficiaires de la revalorisation du SMIC sont aussi nombreux dans les branches « commerce alimentaire » (25 %) et « habillement, cuir et textile » (21 %).

À la veille de la revalorisation du 1er janvier 2019, 54 % des branches présentent un premier niveau de grille inférieur au SMIC. Leurs salariés touchent néanmoins le SMIC. Ces grilles sont handicapantes pour les travailleurs dans la mesure où les rémunérations d'entrée sont faibles.

<http://www.lefigaro.fr/conjoncture/2018/11/19/20002-20181119ARTFIG00314-la-hausse-du-smic-a-profite-a-2-millions-de-salaries.php>



Le CICE, c'est quoi ?

Le Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) a pour objectif de redonner aux entreprises des marges de manœuvres pour investir, prospecter de nouveaux marchés, innover, favoriser la recherche et l'innovation, recruter, restaurer leur fonds de roulement ou accompagner la transition écologique et énergétique grâce à une baisse du coût du travail.

Accessible à toutes les entreprises employant des salariés, le CICE permet de bénéficier d'une économie d'impôt substantielle. En 2018, elle équivaut à 6 % de la masse salariale (7 % en 2014), hors salaires supérieurs à 2,5 fois le SMIC. En 2019, le CICE sera supprimé et remplacé par un allègement de cotisations patronales sur les bas salaires.

Qui peut en bénéficier ?

Le CICE bénéficie à l'ensemble des entreprises employant des salariés, imposées à l'impôt sur les sociétés (IS) ou à l'impôt sur le revenu (IR) d'après leur bénéfice réel, quel que soit le mode d'exploitation (entreprise individuelle – c'est à dire indépendant - société de personnes, société de capitaux, etc.) et le secteur d'activité (agricole, artisanal, commercial, industriel, de services...).

Peuvent également en bénéficier les entreprises dont le bénéfice est exonéré transitoirement, en vertu de certains dispositifs d'aménagement du territoire (zones franches urbaines, zones de revitalisation rurale...) ou d'encouragement à la création et à l'innovation (entreprises nouvelles, jeunes entreprises innovantes).

En bénéficient enfin les organismes relevant de l'article 207 du Code général des impôts, partiellement soumis à l'IS, comme les coopératives ou les organismes HLM. Ces organismes sont concernés, au titre de leurs salariés affectés à l'activité soumise à l'IS.

<https://www.economie.gouv.fr/pacte-responsabilite/cice/detail>

ANNEXE 4 : L'économie des plateformes

Enjeux pour la croissance, le travail, l'emploi et les politiques publiques

Les entreprises Airbnb et Uber sont devenues en quelques années des start-up mondiales, symboles de l'essor d'une « nouvelle économie ». Leurs modèles d'affaires, fondés sur l'externalisation de la production auprès d'une multitude de producteurs indépendants, suscitent des controverses récurrentes dans le débat public. Dans ce document d'études, nous cherchons à cerner un peu mieux ce phénomène et à faire le point sur son développement et sur les enjeux qu'il soulève pour les politiques publiques.

Nous commençons par un essai de définition et de mesure. Le terme d'« économie des plateformes », comme celui d'« économie collaborative » dont l'emploi est très hétérogène, n'est attaché à aucune définition officielle et le champ retenu par les différentes études sur le sujet est plus ou moins large, comme l'atteste l'abondance des dénominations qui circulent (gig economy, sharing economy, uberisation, crowdworking...). [...]

Sources d'inquiétude, les effets possibles sur le travail et l'emploi sont encore plus contrastés.

L'économie des plateformes offre des emplois flexibles, avec une organisation plus libre du temps de travail, qui se prêtent particulièrement à l'exercice d'activités d'appoint. Ils peuvent mieux convenir que les emplois classiques aux préférences de certains travailleurs et accroître en conséquence le niveau total d'emploi ; mais ils peuvent d'un autre côté contribuer à dégrader la qualité des emplois en augmentant la précarité et les risques psychosociaux, surtout s'ils se substituent à des emplois salariés mieux protégés.

Nous examinons enfin les enjeux en termes de politiques publiques. Du côté du droit du travail et de la protection sociale, l'économie des plateformes prolonge les questionnements qui ont émergé avec la diversification des formes d'emploi : opportunité de la création d'un statut intermédiaire entre salarié et travailleur indépendant, sécurisation des parcours professionnels... Les pouvoirs publics sont également confrontés à la nécessité d'adapter le système de prélèvements obligatoires, afin que les revenus issus des activités des plateformes soient mieux déclarés. Les conflits récurrents entre les plateformes et les acteurs traditionnels des secteurs concernés font enfin émerger de nouveaux besoins de réglementation de la concurrence et des marchés.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/etudes-et-syntheses/document-d-etudes/article/l-economie-des-plateformes> - Le 09/08/17

Epreuve écrite d'admissibilité n°2 : série de 6 à 9 questions à réponse courte

Durée : 3 heures

Coefficient : 2

ENJEUX DE LA FRANCE CONTEMPORAINE ET DE L'UNION EUROPÉENNE

A partir des documents joints et de vos connaissances personnelles, vous répondrez aux questions suivantes :

- Question 1 :** Rappelez les faits marquants du XX^{ème} siècle de la démographie française, puis présentez la situation démographique actuelle de la France.
- Question 2 :** Comparez le phénomène de vieillissement de la population française à celui des pays européens.
- Question 3 :** Après avoir étudié la répartition territoriale du vieillissement de la population française, vous en présenterez les enjeux.
- Question 4 :** Identifiez les actions entreprises par les pouvoirs publics pour faire face au vieillissement de la population en France.

Document n°1 : La France, moteur de la croissance démographique européenne

Au 1^{er} janvier 2016, l'Union européenne (UE) comptait près de 510 millions d'habitants¹. Avec 66,6 millions d'habitants², soit 13,1 % de la population européenne, **la France est le deuxième pays le plus peuplé** de l'Union européenne après l'Allemagne. Avec le Royaume-Uni, la France est le principal contributeur de la croissance démographique européenne. Ce rôle moteur est déjà ancien et se maintient depuis plusieurs décennies. En effet, entre 2005 et 2015, l'UE a gagné près de 13,80 millions d'habitants (soit + 0,28 % par an), dont un quart en France (+ 3,64 millions d'habitants, soit + 0,57 % par an). La contribution de la France à la croissance démographique de l'Europe est ainsi deux fois supérieure à son poids actuel au sein de l'Union.

Cette dynamique est en grande partie liée au profil démographique atypique du pays. **La France est en effet l'un des seuls pays dont la croissance est majoritairement portée par ses dynamiques naturelles** (plus de naissances que de décès). Il bénéficie en outre d'apports migratoires qui participent à l'augmentation de sa population. Parmi les cinq pays d'Europe les plus peuplés (Allemagne, France, Royaume-Uni, Italie et Espagne), seuls le Royaume-Uni et l'Espagne ont également bénéficié d'une croissance portée à la fois par leurs soldes migratoire et naturel entre 2005 et 2015. L'Allemagne et, dans une moindre mesure l'Italie, ont en revanche connu une croissance reposant uniquement sur leur solde migratoire.

Source : <http://www.observatoire-des-territoires.gouv.fr/>, Dynamiques des populations, le 05 juillet 2017

Document n°2 : Bilan démographique 2017 de la France

Au 1^{er} janvier 2018, 67 187 000 personnes résident en France : 65 018 000 en métropole et 2 169 000 dans les départements d'outre-mer. C'est 233 000 de plus qu'au 1^{er} janvier 2017. La population continue d'augmenter, mais de façon plus modérée que précédemment : entre 2008 et 2013, la croissance démographique était de + 0,5 % par an, puis de + 0,4 % par an entre 2014 et 2016, elle est enfin de 0,3 % par an en 2017. [...]

Au 1^{er} janvier 2017, la France reste le deuxième pays le plus peuplé de l'Union européenne (UE) derrière l'Allemagne. Viennent ensuite le Royaume-Uni, l'Italie et l'Espagne. Ces cinq pays représentent 63 % de la population de l'UE. En 2016, la population allemande a augmenté de 624 000 habitants pour s'établir à 82,8 millions d'habitants. La population du Royaume-Uni a crû de 426 000 habitants pour atteindre 65,8 millions d'habitants. La France est en troisième position, avec une hausse de 259 000 habitants. *A contrario*, la population italienne a baissé de 80 000 habitants en raison d'un solde naturel négatif.

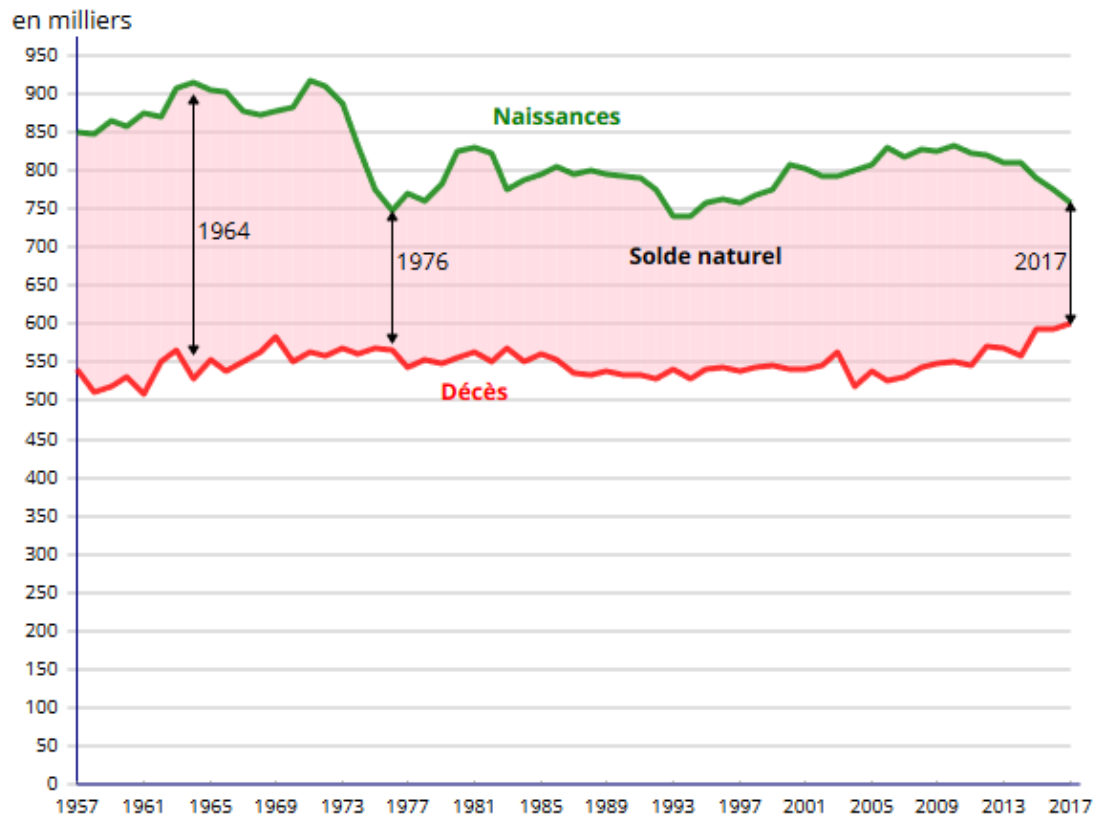
En 2017, 767 000 bébés sont nés en France, soit 17 000 naissances de moins qu'en 2016 (– 2,1 %). C'est la troisième année de baisse consécutive (– 15 000 naissances en 2016 et – 20 000 en 2015, après leur stabilité en 2014). Cette diminution ramène le nombre de naissances en France (hors Mayotte) à son niveau de 1997, sans pour autant atteindre le point bas de 1994 (741 000 naissances hors Mayotte). Le nombre de naissances avait déjà baissé de 2011 à 2013 (– 0,3 % à – 1,2 %), plus légèrement qu'actuellement, en restant au-dessus de 810 000 naissances par an. [...]

¹ Selon Eurostat.

² Selon l'INSEE.

En 2017, l'[indicateur conjoncturel de fécondité \(ICF\)](#) s'établit à 1,88 enfant par femme. Il était de 1,92 en 2016 et de 2,00 en 2014. Après huit années de relative stabilité, entre 2006 et 2014, où il oscillait autour de 2,00 enfants par femme, l'ICF baisse depuis trois ans. [...] En 2015, la France restait néanmoins le pays de l'UE dont la fécondité est la plus élevée (ICF de 1,96). Elle est suivie par l'Irlande (1,92). Comme en 2014, la Suède est en troisième position (ICF de 1,85), puis vient le Royaume-Uni (1,80). *A contrario*, les pays de l'Union européenne à la fécondité la plus faible sont quasiment tous des pays du sud de l'Europe : le Portugal (ICF de 1,31), Chypre (1,32), l'Espagne (1,33), la Grèce (1,33) et l'Italie (1,35). La Pologne constitue la seule exception (ICF de 1,32).

Évolution du nombre de naissances, de décès et du solde naturel depuis 1957 en France



Source : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3305173>, le 16 janvier 2018

Document n° 3 : Dans une Europe de plus en plus âgée, la France limite son vieillissement

Le vieillissement, phénomène mondial, est installé en Europe depuis longtemps et fait de la population de notre continent l'une des plus âgées de la planète. En 2016, plus de 19,2 % des Européens (UE 28) étaient âgés de 65 ans ou plus.

Tous les pays n'y sont pas confrontés de la même manière. La part des 65 ans ou plus est ainsi particulièrement élevée dans certains pays du Sud comme l'Italie (22 %), la Grèce (21,3 %) et le Portugal (20,7 %) mais aussi en Allemagne (21,1 %). Dans ces pays, le vieillissement soulève d'importants enjeux économiques (renouvellement de la main-d'œuvre) ou sociaux (augmentation de la part de la population dépendante).

À l'inverse, certains pays se distinguent par leur relative jeunesse. C'est le cas, en premier lieu, de l'Irlande, qui compte seulement 13,2 % de personnes âgées. La plupart des pays d'Europe de l'Est, mis à part la Bulgarie et la Croatie, sont également dans cette situation : ainsi, en Slovaquie, en Pologne et en Roumanie, la part des personnes de 65 ans ou plus est respectivement de 14,4 %, 16 % et 17,4 %.

Enfin, les pays scandinaves et baltes ainsi que la France (18,8 %) ont un profil proche de la moyenne européenne. Les Français se classent ainsi au 14^{ème} rang (sur 28) des populations européennes les plus âgées.

Source : <http://www.observatoire-des-territoires.gouv.fr/>, Le vieillissement de la population et ses enjeux, le 11 janvier 2018

Document n°4 : La France face au vieillissement de sa population

En France, des territoires inégaux face au vieillissement

Comme les autres pays d'Europe, la France est, depuis longtemps déjà, confrontée à un phénomène de vieillissement, malgré une fécondité plutôt élevée. La part des personnes de 65 ans ou plus dans l'ensemble de la population a augmenté de 4 points de pourcentage depuis 1990, passant de 13,9 % à 17,9 % en 2013. En effet, le nombre de personnes de 65 ans et plus a progressé de 1,9 % par an entre 2008 et 2013, quand la population totale augmentait de 0,5 % par an. [...]

Toutefois, ce vieillissement ne revêt pas la même forme selon les territoires. S'il est particulièrement prononcé dans les espaces peu denses et sur certains littoraux, les causes en sont différentes : les premiers sont plutôt confrontés à un vieillissement de la population résidente associé à un exode des jeunes quand les derniers sont attractifs pour la population retraitée. Les migrations internes à la France jouent en effet un rôle clef dans le processus de vieillissement de certains territoires.

C'est dans les espaces ruraux, ici définis comme l'ensemble des communes isolées situées en dehors de l'influence des pôles urbains, que la part des personnes de 65 ans et plus est la plus élevée (26 % en 2013). En évolution, c'est toutefois dans les pôles urbains de taille petite et moyenne que la part de personnes âgées a le plus augmenté au cours des dernières années (de 16,5 % en 1990 à 23,7 % en 2013 dans les pôles moyens). Il en est de même pour les communes littorales. [...]

La prise en charge des personnes âgées, un enjeu pour l'avenir

En métropole, les territoires les plus concernés sont ceux situés le long des littoraux océanique et méditerranéen qui présentent une augmentation vive du nombre de personnes âgées alors que leur proportion est déjà importante. L'enjeu auquel ils doivent dès à présent répondre est celui de la prise en charge de la dépendance d'une population de plus en plus nombreuse. Cette prise en charge s'exerce soit par la solidarité familiale à travers l'aide de proches, soit par une solidarité collective financière (allocation personnalisée d'autonomie) ou par l'accueil dans des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD).

La solidarité familiale pourrait baisser du fait du faible nombre d'enfants par ménage et de leur éloignement notamment pour les personnes ayant migré dans ces territoires à l'approche de la retraite. Par ailleurs, ces territoires connaissent, comparativement aux autres, de faibles disponibilités en places dans ces établissements. Le taux de couverture, rapport du nombre de places disponibles dans un EHPAD à la population de 75 ans et plus, âge le plus concerné par ces structures, indique qu'ils font partie des territoires les moins pourvus, avec les frontières nord et est de la France.

L'isolement des personnes âgées est l'un des enjeux majeurs de ces espaces. En 2013, la part des personnes de 65 ans et plus vivant seules est de 33,5 % en France. Les régions du Sud-Ouest, l'Alsace et la Corse comptent une proportion significativement faible de ces personnes sauf dans les grands centres urbains. Ainsi cette part s'élève à 35 % dans la métropole de Toulouse contre 31 % pour le département de Haute-Garonne. Elle est, au contraire, plus élevée dans les territoires peu denses comme le Morvan, la Meuse, les Ardennes, le centre de la Bretagne, une partie du Massif central et les Pyrénées. La prise en charge des personnes âgées dépendantes par des structures spécialisées en nombre suffisant est donc également nécessaire dans ces territoires. Dans les périphéries des grandes villes, les enjeux du vieillissement rapide, outre le nombre de place en EHPAD, seront liés à un urbanisme inadapté à une population âgée. Beaucoup de ces personnes sont propriétaires de leur maison et désirent continuer à y vivre. La densité de ce bâti est faible, les services sont donc souvent loin, il est nécessaire d'être motorisé pour y accéder. Lorsque ces personnes ne seront plus en capacité de conduire, elles risquent d'être confrontées à un certain isolement. Les réseaux de transport et les services disponibles devront donc être repensés.

Source : <http://www.observatoire-des-territoires.gouv.fr/>, Le vieillissement de la population et ses enjeux, le 11 janvier 2018

Document n°5 : Quelles politiques publiques pour la dépendance ?

Le nombre de personnes de plus de 60 ans en situation de dépendance varie de 1,24 million si l'on se réfère au nombre de bénéficiaires de l'Allocation personnalisée d'autonomie, à près de 3,3 millions selon une mesure épidémiologique. Le coût engendré par la dépendance pour les soins, l'hébergement et l'aide informelle se situe entre 41 et 45 milliards d'euros par an, dont 23,5 milliards, soit un peu plus d'un point de PIB, relèvent de la dépense publique. Cette dernière devrait augmenter de l'ordre de + 0,3 à + 0,7 point de PIB d'ici 2040. [...]

Face à cette évolution, l'action publique doit concilier des objectifs en partie contradictoires : améliorer la qualité de services de prise en charge, offrir une couverture efficace et équitable du risque de dépendance, maîtriser les dépenses publiques. La loi d'Adaptation de la société au vieillissement (ASV), entrée en vigueur le 1er janvier 2016, est une avancée importante pour relever le défi. Toutefois des actions complémentaires permettraient de corriger les faiblesses rémanentes du système actuel : défauts de régulation, de transparence, de diversité et de concurrence pour l'offre, manque d'attractivité pour les métiers du secteur, incohérences dans les aides publiques.

Source : Note du Conseil d'Analyse économique, le 6 octobre 2016

Document n°6 : L'adaptation de la société au vieillissement

La loi relative à l'adaptation de la société au vieillissement est entrée en vigueur le 1er janvier 2016. Dans un contexte budgétaire contraint, ce sont 700 millions d'euros par an qui seront alloués à l'accompagnement de l'autonomie des personnes âgées. Ce texte crée de nouveaux droits sociaux en réformant - et en revalorisant - l'APA (allocation personnalisée d'autonomie), et en créant un droit au répit pour les aidants.

Trois grands axes :

1. **Mobiliser tous les acteurs de la société** : véritable révolution, la nouvelle démographie du troisième âge donne naissance à de nouveaux *habitus* et fait apparaître une nouvelle économie : la silver économie. Celle-ci permet une avancée significative sur le plan sociétal, en renforçant la prévention, en optimisant l'efficacité du système de prise en charge de la perte d'autonomie, et *in fine* en consacrant aux âgés une place centrale dans notre société. Elle est porteuse de croissance et génératrice d'emplois (300 000 créations nettes d'ici à 2020 selon la Dares) autour des besoins et aspirations des aînés. L'ensemble des acteurs économiques, sociaux et sociétaux doit innover en proposant de nouveaux usages, de nouveaux services et des innovations technologiques au regard de l'attente des seniors.
2. **Permettre une autonomie de qualité pour les aînés** : les aînés demandent des solutions accordées à leurs modes de vie. L'adaptation de l'urbanisme, des moyens de transports et des logements au vieillissement est un enjeu majeur. Les personnes âgées doivent avoir le choix du modèle d'habitat qui leur convient. La revalorisation de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) va leur permettre de répondre à l'un de leurs vœux les plus chers : vivre chez soi.
3. **Conforter les droits et libertés des personnes âgées** : sécurité, intégrité physique et morale dans les maisons de retraite, situation d'héritage, autant de situations que le projet de loi veut encadrer pour donner aux aînés plus de justice sociale et de protection.

La loi repose sur trois piliers : **l'anticipation** de la perte d'autonomie, **l'adaptation** globale de la société au vieillissement et **l'accompagnement** des personnes en perte d'autonomie. Elle traduit l'ambition d'une adaptation globale de la société au vieillissement, mobilisant l'ensemble des politiques publiques : transports, aménagements urbains, logement... Elle fait le choix de la priorité pour l'accompagnement à domicile. **Engagement présidentiel fort, ce texte marquera l'histoire de la prise en charge collective du vieillissement de la population** à travers des actions concrètes :

- Soutien aux proches aidants dont le statut est reconnu, et qui peuvent désormais bénéficier d'un **droit au répit**. Ces aidants représentent environ 400 000 personnes, dont 62 % de femmes. Avec une aide annuelle pouvant atteindre 500 euros, ils peuvent bénéficier d'un accueil temporaire en établissement ou d'heures d'aide à domicile supplémentaires. Aujourd'hui, plus de 4,3 millions de personnes aident une personne âgée à domicile ;
- Soutien à la prévention de la perte d'autonomie des personnes âgées. Dans chaque département, une conférence des financeurs de la prévention développera un programme coordonné de prévention pour toutes les personnes âgées de 65 ans et plus ;
- Renforcement de la transparence et de l'information sur les prix pratiqués en établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD). Le portail www.pour-les-personnes-agees.gouv.fr, lancé par le ministère le 4 juin 2015, recense d'ores et déjà l'ensemble des établissements sur le territoire. Il permet en outre de connaître les aides financières auxquelles les résidents peuvent prétendre et de simuler le reste à payer.
- L'amélioration de la gouvernance des politiques de l'âge, avec au niveau national la création d'un Haut Conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge et une amélioration de la gouvernance au niveau local avec notamment la mise en place des conférences des financeurs de la prévention de la perte d'autonomie des personnes âgées dans les départements.

Source : <https://www.gouvernement.fr/>, le 15 mai 2017

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

A partir des documents joints et de vos connaissances personnelles, répondez aux questions suivantes :

1. Définissez la notion de « gestion des carrières » (annexe 1).
2. Repérez les possibilités d'évolution de carrière des agents de la fonction publique (annexes 2 à 4).
3. Listez les enjeux de la gestion des carrières pour l'agent et pour l'organisation (annexes 4 à 6).
4. Montrez en quoi les outils d'évaluation et le parcours de professionnalisation sont au service de la gestion des carrières des agents (annexes 4 à 6).
5. Après avoir présenté les missions des conseillers en mobilité, montrez leur rôle d'interlocuteurs privilégiés des agents en matière de gestion de carrière (annexe 7).

Annexe 1 : Mobilité et gestion des carrières

Une carrière est une succession d'emplois et la gestion d'une carrière inclut le suivi dans le passé, le présent et l'avenir des affectations [...].

L'évolution des hommes au sein de l'entreprise se traduit par différentes formes de mobilité : verticale, latérale, horizontale, géographique, fonctionnelle.

Gérer les carrières et les mobilités, c'est prendre en compte à la fois, pour le présent et le futur, les besoins de l'entreprise, les attentes exprimées par chaque salarié et les potentiels individuels. [...]

Cela repose sur un dispositif d'orientation professionnelle permettant à chacun de maîtriser son parcours professionnel, de connaître les métiers pour mieux anticiper, d'être accompagné dans la durée et de développer une expérience et une compétence reconnue.

Cela implique un système d'appréciation permettant d'individualiser l'orientation et la gestion de la mobilité et de l'emploi.

Cela nécessite également l'existence et la mise en œuvre de politiques de mobilité et de promotion ainsi que de porter une attention particulière au management des talents. [...].

J-M Peretti, Ressources Humaines, édition Vuibert, 2015

Annexe 2 : La carrière

Le (la) fonctionnaire territorial(e) bénéficie de la garantie de l'emploi et d'un déroulement de carrière évolutif dont il est l'acteur.

Les avancements statutaires : au cours de sa vie professionnelle, le (la) fonctionnaire territorial(e) est amené(e) à évoluer selon des règles d'avancement précises qui lui donnent accès aux échelons, grades ou cadres d'emplois supérieurs.

L'avancement d'échelon : l'avancement d'échelon consiste à passer d'un échelon à un autre, à l'intérieur d'un même grade. Il a lieu de façon continue d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur. Il a pour conséquence une augmentation du traitement du/de la fonctionnaire. Le traitement est, en effet, fixé en fonction du grade et de l'échelon détenu. L'avancement d'échelon est fonction à la fois de l'ancienneté et de la valeur professionnelle du/de la fonctionnaire (notation). [...]

L'avancement de grade : l'avancement de grade est une promotion qui permet l'accès à des fonctions supérieures et à une rémunération plus importante. L'avancement de grade a lieu de façon continue, d'un grade au grade immédiatement supérieur, sauf en cas de sélection professionnelle. L'avancement de grade peut être subordonné à la justification d'une durée minimale de formation professionnelle au cours de la carrière. L'avancement de grade peut intervenir selon trois procédures différentes : au choix, après examen professionnel ou après concours professionnel. [...]

Enfin, tout fonctionnaire a un droit à la mobilité, c'est-à-dire qu'il peut changer d'emploi à l'intérieur de sa collectivité, ou en changeant de collectivité (par mutation), de fonction publique (par la mise à disposition, le détachement ou l'intégration) en conservant sa qualité de fonctionnaire. Mais ce droit n'est pas absolu et se concilie avec d'autres principes (liberté de recrutement, égal accès aux emplois publics, etc.).

Les agents contractuels de droit public n'ont pas de déroulement de carrière à proprement parler. Cependant, les contractuels en CDD de plus d'un an ou en CDI ont droit à un entretien d'évaluation annuel. Les personnes en CDI ont également droit à une réévaluation de leur rémunération au moins tous les trois ans, et à un entretien professionnel annuel. En outre, ils peuvent conserver le bénéfice de leur CDI en cas de changement d'emploi au sein de leur collectivité.

www.cnfpt.fr/evoluer/carriere/national

Annexe 3 : Mobilité et fonction publique : la mise à disposition, c'est quoi ?

Vous pouvez partir exercer vos fonctions dans une autre collectivité territoriale, un autre service de l'Etat ou un autre établissement hospitalier, sans changer de corps ou de cadre d'emplois. Cela s'appelle la mise à disposition. C'est votre administration d'origine qui vous rémunère et continue à gérer votre carrière.

Depuis 2007 (Loi du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique), la mobilité des fonctionnaires entre les trois fonctions publiques peut s'exercer par la voie de la mise à disposition. Elle ne s'effectuait auparavant que par le détachement.

De quoi parle-t-on ? Définition de la mise à disposition dans la fonction publique

La mise à disposition concerne les fonctionnaires et les agents contractuels en CDI des trois fonctions publiques : la territoriale, l'Etat et la fonction publique hospitalière. La mise à disposition doit être distinguée de la mutation, qui est un changement d'affectation au sein du même ministère, d'une même collectivité territoriale ou d'un même établissement hospitalier.

- La loi n°84-53 du 26 janvier 1984 définit la mise à disposition dans son article 61 : "[...] situation du fonctionnaire qui demeure dans son cadre d'emplois ou corps d'origine, est réputé y occuper un emploi, continue à percevoir la rémunération correspondante, mais qui exerce ses fonctions hors du service où il a vocation à servir".
- Cet article précise que l'agent "peut être recruté en vue d'être mis à disposition pour effectuer tout ou partie de son service dans d'autres collectivités ou établissements que le sien sur un emploi permanent à temps non complet". [...]

L'objectif est, notamment, de mutualiser les ressources humaines publiques en milieu rural. Un fonctionnaire peut ainsi partager son temps de travail entre la mairie et La Poste.

La mise à disposition ne peut exister qu'avec l'accord express de l'agent concerné, c'est-à-dire sa signature apposée sur la convention. Il ne peut en aucun cas être tacite. Pour exprimer son accord, le fonctionnaire doit connaître de manière précise les caractéristiques du poste qu'il va occuper, ses fonctions et ses futures conditions d'emploi (horaires, etc.). [...]

Durée de la mise à disposition de l'agent

La mise à disposition dure 3 ans au maximum. Elle est renouvelable par périodes ne pouvant excéder 3 ans pour les fonctionnaires. Pour les agents contractuels, elle dure également 3 ans au maximum, renouvelable une fois dans la limite de 6 ans. [...]

Au bout de 3 ans, si l'administration dispose d'un corps correspondant, ou la collectivité ou l'établissement public d'un emploi vacant correspondant, ou si, dans un établissement hospitalier, l'agent exerce des fonctions que son grade lui donne vocation à remplir, l'organisme d'accueil doit lui proposer une intégration statutaire dans ses services. [...]

Suspension ou fin de la mise à disposition de l'agent

[...] Si à la fin de la mise à disposition, l'agent ne peut être affecté dans ses fonctions antérieures, il est placé dans l'un des emplois correspondant à son grade. [...]

www.infos.emploipublic.fr/le 15/09/2017

Annexe 4 : Seconde partie de carrière : reconversion, mode d'emploi

[...] Le nombre d'agents territoriaux âgés de 60 ans et plus a quasiment doublé depuis 2010 et quadruplé depuis 2002. En 2016, l'âge moyen de départ s'établissait à 61,1 ans. Avec l'allongement des carrières, mieux anticiper les transitions professionnelles n'est plus une option mais une nécessité. D'autant que la convergence des régimes, attendue pour l'été 2019, pourrait engendrer la fin des départs anticipés de certains fonctionnaires. [...]

Chantier transversal d'action publique 2022

Il apparaît également essentiel d'agir concomitamment sur l'amélioration des conditions de travail et sur les parcours professionnels en adoptant un management dynamique des compétences. Si l'anticipation des secondes parties de carrière est un rempart contre la pénibilité, elle est aussi un moyen d'optimiser les ressources humaines dans un contexte budgétaire contraint, une opportunité d'adapter les compétences des agents aux besoins de la collectivité est une réponse aux difficultés à pourvoir certains postes. [...]

Maud Parnaudeau, La Gazette des communes, 9 avril 2018

Annexe 5 : Débusquez talents et compétences !

Le recensement des capacités d'un agent est le préalable à l'évolution de ses missions. Bilan de compétences, méthodes du privé, fiches signalétiques et entretiens annuels sont autant d'outils pour mener ce travail prospectif dès le recrutement.

Identifier les savoirs et savoir-faire professionnels, mais aussi les talents et potentiels des agents constitue le préalable à toute évolution de missions ou de fonction. Ce travail de recensement peut être réalisé par différents moyens et très tôt dans la carrière. Pour savoir ce que sait faire, peut et veut faire un agent, il y a évidemment le très classique bilan de compétences. Que ce soit pour sécuriser ou dynamiser un parcours, il sert à faire un point sur les aptitudes et motivations pour ensuite construire un projet d'évolution vers un nouveau poste ou métier. Réalisé par un prestataire extérieur à la collectivité, notamment certains centres de gestion, selon des étapes bien précises, il peut être proposé par l'employeur ou mis en œuvre à l'initiative de l'agent dans le cadre d'un congé spécifique de 24 heures fractionnables. Au-delà des seules compétences professionnelles, l'enjeu est de réussir à identifier les points forts que tout agent détient intrinsèquement, en dehors de l'exercice de son métier ou de ses missions. Certains parlent « d'habilités ».

La méthode « Talentreveal »

La ville de Châlons-en-Champagne (1 300 agents, 44 900 habitants), son centre communal d'action sociale (CCAS) et sa communauté d'agglomération ont adopté une méthode venue du privé, appelée « Talentreveal » pour détecter les talents émergents et orienter les agents vers des métiers ou des postes correspondant à leurs aptitudes naturelles. [...]

Une quarantaine de cadres volontaires a été formée à la détection des aptitudes naturelles, tout comme les élus et agents du recrutement. Trois cadres référents (un par entité) sont capables d'évaluer les talents de leurs collègues et les accompagner pour qu'ils puissent les développer.

« *En deux ans, quatre-vingts agents sont entrés dans le dispositif. Certains ont seulement vu leurs missions évoluer, d'autres ont changé de poste, d'autres, encore, ont quitté la collectivité* », rapporte Catherine Delvallée. [...]

Profil de capacités et aptitudes passés à la loupe dès l'embauche

A Nice, dès le recrutement, une fiche signalétique consignait les compétences et orientations intellectuelles et culturelles de l'agent est remplie afin d'obtenir un profil de capacités en cas de reconversion. « *On leur demande leurs qualités cachées ou des volontés de formation non liées à leur métier* », précise Pierre Atlan, directeur du service du bien-être et de la santé au travail. [...]. Cette année, des outils de détection plus poussés sur les aptitudes comportementales et cognitives, destinés à l'analyse des potentiels, devraient être déployés. « *C'est aussi le rôle de l'Ecole des cadres (service d'accompagnement des parcours professionnels) de faire ce travail de détection en analysant les évaluations annuelles et en les croisant avec les retours qualitatifs des managers* », indique Fernand-Marc Narducci, DGA des RH et systèmes d'information.

Maud Parnaudeau, La Gazette des communes, 9 avril 2018

Annexe 6 : Parcours de professionnalisation : une longueur d'avance sur les besoins

Gestionnaires ou secrétaires comptables, agents d'accueil... Des collectivités développent l'employabilité de leurs agents par des parcours pensés en vue d'une transition professionnelle sur des postes peu attractifs ou qui deviendront vacants. [...]

Le dispositif consiste à former des agents à des métiers pour lesquels il y a ou aura des difficultés de recrutement ou des besoins importants, sans que des postes soient nécessairement à pourvoir dans l'immédiat. Le principe est toujours le même : un appel à volontariat est lancé à tous les personnels, puis les candidats sont reçus en entretien pour évaluer leurs compétences, aptitudes et motivation. Tout en restant en poste, ils suivent des formations, comprenant généralement un socle commun et des sessions individuelles, et effectuent des immersions dans le service où est exercé le métier auquel ils se préparent. Quand un poste se libère, ils sont tout de suite opérationnels.

La garantie d'un poste

« *La collectivité garantit à l'agent un poste correspondant au métier préparé à plus ou moins court terme* », indique Fanny Wattebled, directrice des RH de la communauté urbaine de Dunkerque. Le dispositif s'appelle « parcours de mobilité » [...]

A Nice, également, au vu de la pyramide des âges relativement avancée sur le métier de comptable, un plan de formation sur-mesure a été imaginé, avec des phases d'immersion dans les services. [...] La ville mène aussi une réflexion afin d'imaginer des parcours de professionnalisation pour certains métiers identifiés comme pénibles. [...]

Les parcours de professionnalisation ne sont pas nécessairement liés à un métier. Ils sont parfois montés, au cas par cas, en fonction des besoins de compétences et de postes exprimés par les directions. « *Chaque mois, les pôles nous font remonter leurs besoins. Soit ils nous demandent, soit nous leur proposons des missions tremplins* », explique Sylvain André, directeur du développement des RH d'Avignon.

Ces missions correspondent à des postes allégés sur lesquels sont positionnés des agents en demande de reconversion, qu'il s'agisse d'un reclassement, d'une situation de pénibilité, d'une réorganisation, d'un retour de disponibilité ou de congés maternité longs, ou encore d'une envie de changer de poste, tout simplement. « *Ces missions s'adressent aussi aux mobilités verticales* », ajoute Sylvain André. [...]

Pendant cette période, l'agent est formé à de nouvelles fonctions. La direction des RH tient à jour une liste de postes disponibles, qui évolue selon les besoins des pôles. « *Ce dispositif permet de réaffecter les ressources humaines là où sont les besoins, et aux agents de se former pour évoluer* », assure le directeur.

Des connaissances de base

En parallèle de la mise en place de parcours de professionnalisation destinés à répondre à des besoins identifiés, les collectivités ont tout intérêt à assurer un socle de compétences clés aux agents pour que, le moment venu, ils puissent rebondir plus facilement. On voit ainsi se développer des formations collectives sur les connaissances de base (bureautique, français, arithmétique, environnement administratif...) nécessaires à la prise d'un nouveau poste. [...]. A Paris, on trouve le même type de formation, d'une durée de quatre semaines, sous le nom de pack reconversion.

Entretien de milieu de carrière

François Deluga, président du CNFPT, propose dans le cadre de la démarche Action publique 2022, d'instaurer un bilan professionnel en milieu de carrière « *permettant de faire le point sur le parcours professionnel, d'étudier les possibilités d'évolution et d'améliorer les conditions de travail* ». [...]

Maud Parnaudeau, La Gazette des communes, 9 avril 2018

Annexe 7 : Conseiller en mobilité : un spécialiste à qui confier son évolution professionnelle

Dans la fonction publique territoriale, les conseillers en mobilité se multiplient. Ils aident les agents à construire leur carrière.

Reclassement pour inaptitude, envie de changer de poste, départ vers le secteur privé... Pour accompagner des carrières de moins en moins linéaires, de plus en plus de collectivités locales se dotent de conseillers en mobilité pour leurs agents. [...]

Définir le projet

Le conseiller « mobilité » est chargé de définir avec l'agent son projet d'évolution de carrière et d'élaborer avec lui le parcours permettant de le réaliser, au regard de ses aspirations, de ses capacités et des opportunités d'emploi. Il maîtrise les méthodes de conduite d'entretien ainsi que les principes de la communication interpersonnelle, les fondamentaux de la psychologie du travail...

Missions variables

« Il s'agit avant tout d'écouter, d'échanger, puis d'orienter vers un nouveau poste, un bilan de compétences, une validation des acquis de l'expérience, etc. décrit Christophe Lepage, directeur de l'observation prospective de l'emploi, des métiers et des compétences au CNFPT. Cela nécessite d'avoir une vision globale de la collectivité : être informé des postes vacants, des réorganisations à venir, du plan de formation, des axes de prévention des risques professionnels... ».

La connaissance des métiers et des règles statutaires de la fonction publique territoriale est bien sûr requise. [...]

« Ils animent des ateliers pour communiquer sur les offres d'emploi dans la collectivité et aider à la refonte de CV, à la préparation d'entretiens... », explique Céline Piquet, cheffe de service recrutement et mobilité. [...]

Témoignage - « Je n'agis pas à la place des agents, je donne des pistes »

« Ancienne assistante de service social du personnel, j'accompagne individuellement les agents qui désirent changer de fonction, de filière, voire d'employeur. J'essaie de leur faire prendre conscience des possibilités et des besoins des collectivités. Le plus délicat est d'expliquer qu'un projet n'est pas réaliste et doit être adapté, que les opportunités d'emploi sont rares, que le métier désiré ou ses prérequis ont changé... Je peux mobiliser plusieurs outils pour tester les centres d'intérêt et les capacités, comme les stages - dont je suis le déroulement, ce qui me permet de rester au contact du terrain - ou le bilan de compétences auprès d'un prestataire extérieur. [...] Ce qui me plaît, c'est de révéler à chacun son potentiel, de l'aider à se valoriser ».

Aurélia Descamps, La Gazette des communes, 3 juillet 2017