

**CONCOURS EXTERNE POUR L'ACCES AU CORPS DES SECRETAIRES  
ADMINISTRATIFS RELEVANT DU MINISTERE DE L'AGRICULTURE**

**SESSION 2014 - EPREUVE D'ADMISSIBILITE DU 1er JUILLET 2014  
(EPREUVE N° 2 - Durée : 3 heures)**

**Série de six à neuf questions à réponse courte portant sur l'option choisie  
par le candidat lors de l'inscription au concours**

**MEILLEURE COPIE (N° 158 )**

**OPTION : Gestion des ressources humaines dans les organisations**

**I - QUESTIONS COMMUNES :**

**Question n° 1 :** Pourquoi faut-il maîtriser la dette publique ?

Maîtriser la dette publique, c'est aussi maîtriser le budget et les dépenses de l'Etat. Au delà des obligations liées à l'Union Européenne imposant une réduction de la dette publique française, il y a aussi de nombreux enjeux.

Réduire ce déficit, c'est aussi relancer la croissance de la France, croissance qui par un cercle vertueux pourrait nous permettre de relancer l'économie, de favoriser les investissements des entreprises, l'emploi, le pouvoir d'achat...

Maîtriser la dette publique signifie aussi développer la compétitivité, notamment face aux autres Etats membres de l'Union Européenne pour améliorer notre commerce extérieur. Cela peut être travailler sur le coût du travail, la qualité des produits, l'innovation et l'investissement des entreprises. L'accompagnement de l'Etat face aux inégalités, la sécurité de l'emploi, le redressement économique sont essentiels.

Par ailleurs, les efforts menés avec la Loi organique relative aux lois de Finance, la réforme territoriale tendent à travailler sur la performance de l'action publique, mesurer plus précisément le retour sur investissement sont des enjeux cruciaux pour notre économie.

L'augmentation des prélèvements obligatoires n'étant pas une solution durable et représentant souvent un frein à la croissance, il est donc essentiel de maîtriser la dette publique pour permettre à la France de disposer de marge d'action et de retrouver une situation économique favorable, et ce notamment pour le marché de l'emploi.

**Question n° 2 :** D'après vous, quels sont les grands enjeux de la réforme territoriale ? Y a-t-il lieu de suivre les préconisations de l'OCDE, tendant à la suppression d'un échelon de collectivité ? Justifiez votre réponse.

Toujours dans une logique de réduction de la dette publique, mais aussi de performance, le gouvernement a mis en place une politique de réforme territoriale. Avec la décentralisation notamment, et une redistribution des pouvoirs, responsabilités vers les régions, les départements, les communes, l'objectif est d'éviter les doublons, de ne pas avoir de périmètres d'actions qui se chevauchent. Cela permet ainsi de gagner en efficacité.

De plus, même si cela a pu être vécu comme un désinvestissement de l'Etat, c'est aussi une façon d'être au plus près des besoins des usagers, et de simplifier les procédures. L'OCDE pose aussi la question de la suppression d'un échelon de collectivité. Cela pourrait en effet répondre à l'objectif de mutualiser les services, les compétences et par la même occasion représenter une économie. Nous passons néanmoins à un nombre réduit de régions dans cette optique et nous pouvons nous demander si la suppression de cet échelon nous permettrait de répondre aux besoins des citoyens.

**Question n° 3 :** En vous appuyant sur le document et vos connaissances, quels sont les principaux enjeux de la loi d'avenir en matière agro-alimentaire ?

La loi d'avenir pour l'agriculture, l'alimentation et la forêt a pour principal objectif de développer la compétitivité de la France face aux autres pays du monde mais aussi pour accompagner son développement productif. Pour cela des mesures sont mises en place pour que cela puisse se faire dans le respect de l'environnement, un accent mis sur la veille sanitaire, les recherches agronomiques et vétérinaires, la lutte contre l'utilisation de produits toxiques.

Il s'agit aussi de faciliter les relations commerciales entre producteur et distributeur tout en développant des programmes stratégiques. Enfin, la loi d'avenir a aussi pour but de favoriser l'activité agricole, à travers des aides ou encore grâce à la promotion sociale, la valorisation des métiers.

## **II - QUESTIONS GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DANS LES ORGANISATIONS :**

**Question n° 1 :** Expliquez la composition et le rôle des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.

Le CHSCT est composé de représentants élus par leurs collègues. Il a pour mission de veiller aux bonnes conditions de travail des salariés, la prévention des risques comme l'état du lieu de travail, l'ergonomie du poste de travail, la sécurité. Il s'assure que les règles sont bien appliquées en lien avec le code du travail.

Il a pour rôle d'analyser les situations et faciliter les discussions avec l'employeur pour la mise en place de plans de prévention ou d'actions.

En tant que salarié, présent sur le lieu de travail, il a une vision concrète des conditions de travail et se charge aussi à veiller à un bon environnement de travail, incluant le moral des salariés par exemple dans des situations de réorganisation. Le CHSCT permet donc de veiller à la santé, la sécurité, le bien être du salarié sur son lieu de travail.

**Question n° 2 :** Comment se met en oeuvre le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie pour un fonctionnaire ?

Les lois relatives à la modernisation de la fonction publique mettent en avant le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie pour les fonctionnaires. Deux procédures sont mises en avant : la validation des acquis qui permet de faire reconnaître l'expérience professionnelle pour obtenir des promotions internes et le droit individuel à la formation, qui existait déjà dans le secteur privé et permet de bénéficier de 20 heures de formation par an, que l'on peut cumuler sur 6 années.

L'objectif essentiel de la formation professionnelle tout au long de la vie est de permettre aux agents de se développer, de faire évoluer leur carrière, de favoriser la mobilité, se réorienter..

Elle comprend aussi des objectifs très pratiques comme les formations nécessaires à l'exercice des fonctions occupées, la formation continue, la préparation aux examens et concours. La formation professionnelle comprend aussi le bilan de compétence. Nous sommes alors dans une logique de carrière et de développement.

**Question n° 3 :** Précisez l'utilité d'un bilan de compétences pour un fonctionnaire.

Le bilan de compétences est un moyen pour un agent de faire le point sur ses savoirs être, savoir faire, connaissances, compétences et de les valoriser. C'est un outil très intéressant pour faire le point sur sa carrière, ce que l'on sait faire et sur les aspirations, ce que l'on a envie de faire. un organisme, une personne certifiée accompagne dans cette démarche. Cela peut permettre à un agent de se réorienter par exemple, d'avoir plus de visibilité sur l'orientation à donner à sa carrière.

Les métiers de la fonction publique sont variés, le bilan de compétence peut accompagner sur un projet de développement. Changer de corps de métier, avoir plus de responsabilité. Et pourquoi pas

faire le point sur les compétences que l'on pourrait valoriser et utiliser pour une nouvelle étape de carrière. Même si la fonction publique est très normée, on peut voir, notamment lors de forums dédiés à la mobilité des fonctionnaires, qu'ils ont eux aussi besoin d'être accompagnés.

**Question n° 4 :** Expliquez l'intérêt de s'orienter vers une automatisation des processus RH et précisez les bénéfices qui en découlent.

L'automatisation des processus RH peut être une façon de gérer la complexité. En effet, un système d'information RH est un outil qui peut compiler des données essentielles. Cela peut aller de la paie, les vacances, les plannings, la communication...L'intérêt peut donc être de centraliser les informations mais aussi de les gérer de façon harmonieuse. Ainsi, les différents services utilisent les mêmes outils de gestion, de communication et fonctionnent alors plus aisément ensemble.

Cela facilite le partage d'information et la lecture. Par ailleurs, un des gros enjeux de l'automatisation des processus RH, notamment via des systèmes de SIRH est la recherche de l'efficacité. En effet, la DRH doit s'adapter rapidement aux transformations de son organisation pour répondre au mieux à ses besoins.

Grâce à une architecture informatique, il est donc intéressant par exemple que l'on puisse modifier de façon rapide dans les outils et dessiner la nouvelle organisation liée aux nouvelles régions.

L'automatisation pourrait représenter un véritable support aux fonctions RH sans lui enlever la dimension humaine.

**Question n° 5 :** Indiquez l'intérêt et les avantages de l'entretien professionnel aussi bien pour le salarié que pour l'employeur.

L'entretien individuel est l'occasion pour salarié et employeur de faire un bilan, un point de façon officiel. C'est le moment pour le salarié de recueillir les retours, la vision de son responsable mais surtout de se projeter, évoquer les possibles évolutions de carrière. Cela peut être l'opportunité de récolter des conseils quant aux orientations à prendre dans la structure.

Par ailleurs, cet entretien permet au salarié de partager ses aspirations, de formuler ses souhaits ou besoins en formation pour développer ou élargir ses compétences. C'est aussi pour l'employeur un bon moyen pour comprendre où développer les compétences, comment accompagner ses salariés et comment ils peuvent s'inscrire dans l'évolution de la structure.

**Question n° 6 :** Précisez en quoi consiste la RAEP (Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelle).

La Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelle (RAEP) consiste à valoriser les connaissances et compétences acquises aux cours d'expériences professionnelles. Cela permet de pouvoir concourir pour un poste par exemple sans avoir le niveau de diplôme requis. La RAEP nécessite la constitution d'un dossier mettant en avant l'expérience acquise et les compétences en lien avec le poste visé. Cela peut alors permettre de remplacer certaines épreuves, considérant que le candidat a déjà acquis les connaissances grâce à ses expériences précédentes. Cette nouvelle modalité est dans la logique de professionnalisation des concours et permet aussi de développer la diversité des recrutements.