

Concours : SA CLASSE NORMALE
EXTERNE COMMUN

Session 2013

SUJET

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

Option : **GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DANS LES ORGANISATIONS**

Durée : 3 heures

Coefficient : 2

CONCOURS EXTERNE COMMUN DE RECRUTEMENT DE SECRETAIRES ADMINISTRATIFS DE CLASSE NORMALE

SUJET

SESSION 2013

Epreuve d'admissibilité n°2

Durée : 3 heures – Coefficient : 2

Ne pas écrire au crayon à papier.

L'utilisation de la calculatrice est autorisée.

L'utilisation d'ouvrage de référence, de tout autre matériel électronique est rigoureusement interdite.

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

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

Option : **GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DANS LES ORGANISATIONS**

Durée : 3 heures

Coefficient : 2

I – QUESTIONS COMMUNES :

10 points

I – Après avoir présenté brièvement les différents modèles familiaux, vous exposerez à partir du texte et de vos connaissances, les principales raisons de l'évolution du modèle traditionnel (4 points)

II – Quelle question sociale et juridique fait actuellement débat pour les familles recomposées ? (3 points)

III – La dernière phrase du document évoque la « Modernisation de l'Action Publique » (MAP). Après avoir explicité succinctement les principales dispositions de la Modernisation de l'Action Publique, vous rappellerez les dispositifs de modernisation de l'Etat mis en œuvre lors des précédentes législatures. (3 points)

LA FAMILLE SE CONJUGUE AU PLURIEL

Les évolutions contemporaines de la société ont fait éclater les cadres traditionnels de la famille. Les modèles familiaux sont aujourd'hui plus diversifiés.

Tapez le mot « famille » dans Google. Vous verrez apparaître en première page des images de familles avec le père, la mère et les deux enfants, auxquels se joignent éventuellement sur les photos suivantes, les grands-parents, voire le chien. Si les clichés ont manifestement la vie dure, la réalité sociale montre un paysage bien différent : en moins de cinquante ans, le modèle de la famille nucléaire traditionnelle – même s'il reste dominant dans les esprits – a nettement reculé. Il a laissé la place à des formes plus diversifiées : couples mariés, concubins, pacsés, familles séparées, recomposées, monoparentales, homoparentales...

Aujourd'hui, plus d'un enfant sur deux naît de parents non mariés. 73 % des 7-13 ans vivent dans des familles traditionnelles, 10 % dans des familles recomposées et 19 % dans des familles monoparentales (voir page 62), qui sont au nombre de 1,7 million, contre 700 000 il y a trente ans. Et le gouvernement s'appête à faire voter une loi pour étendre le droit au mariage aux couples homosexuels, en leur ouvrant ainsi la porte à l'adoption plénière. On observe donc à la fois un profond remaniement des frontières traditionnelles de la famille et une capacité étonnante de l'institution à résister et à s'adapter aux changements économiques, sociaux et culturels.

Liberté et insécurité

Les mutations actuelles de la famille sont le corollaire des bouleversements sociétaux qui ont marqué le XX^e siècle. Le rythme accéléré des innovations, notamment dans les domaines de la santé et de la contraception, l'approfondissement de la sécularisation (*), les revendications égalitaires, particulièrement de la part des femmes, les aspirations à toujours plus de liberté et d'autonomie..., tous ces phénomènes ont contribué à la « démocratisation de la famille ». Pour le meilleur et pour le pire. Si chacun(e) est désormais libre, en théorie (voir encadré), de s'unir avec qui bon lui semble ou de mettre fin à son union, il est aussi susceptible d'en payer le prix. Car la liberté, qui va de pair avec le progrès des valeurs démocratiques, a aussi son revers d'insécurité chronique. « *Nous avons changé de risque* », explique Irène Théry (1). « *Hier, la hantise c'était le joug conjugal : rester attaché une vie entière, même malheureux. Aujourd'hui, c'est l'abandon : chacun peut s'entendre dire un matin "je m'en vais"* ». Et de fait, le nombre de divorces a plus que doublé depuis 1980. La probabilité pour qu'un couple marié divorce est désormais de

46 %, ce qui explique en partie l'augmentation depuis vingt ans du nombre de personnes vivant seules dans leur logement, à la tête ou non d'une famille monoparentale. Pour autant, les couples continuent à s'unir. Certes, le nombre de mariages recule depuis les années 1970 (voir graphique), mais si l'on prend en compte le nombre de Pacs, au final, on compte autant d'unions formalisées aujourd'hui (385 098 en 2011) que de mariages il y a trente ans (387 379 en 1975).

L'enfant, épice de la famille

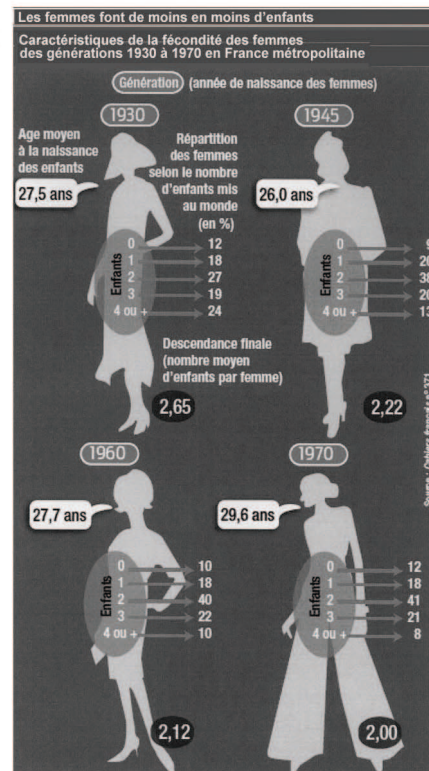
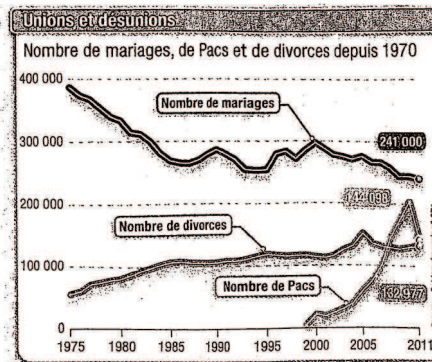
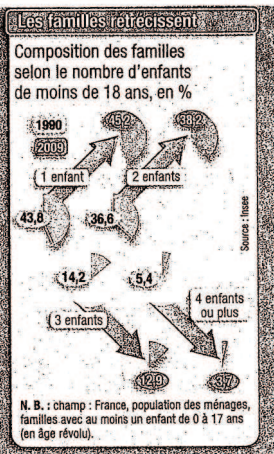
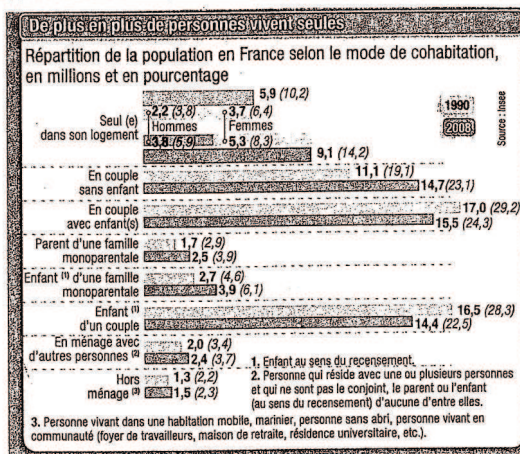
Du fait de sa fragilité et de son instabilité, ce n'est plus le couple qui fonde la famille, c'est l'enfant. Et, là aussi, les mutations sont profondes. Tout d'abord, depuis la fin du baby-boom, les femmes font moins d'enfants. Avec un nombre moyen de deux enfants chacune (voir graphique), la fécondité française est à son plus bas niveau historique, même si elle reste nettement supérieure à la moyenne européenne. Parallèlement, les familles nombreuses sont en nette diminution. Cette raréfaction s'explique par le fait que les mères de quatre enfants d'hier sont devenues des mères de deux enfants aujourd'hui. Car, la proportion de femmes sans enfant, avec un ou trois enfants, est restée quant à elle la même qu'il y a quarante ans (voir graphique).

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

Option : **GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DANS LES ORGANISATIONS**

Durée : 3 heures

Coefficient : 2



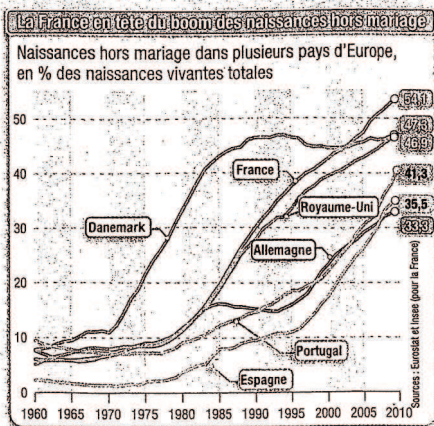
La manière de devenir parent, elle aussi, a évolué (voir page 65). Il y a désormais trois façons d'établir la filiation : par engendrement procréatif, par adoption ou avec l'intermédiaire d'un tiers donneur, dans les cas de fécondation in vitro et de procréation médicalement assistée.

Une politique familiale décalée

Toutes ces évolutions ont des conséquences sociales, économiques et juridiques auxquelles les pouvoirs publics doivent répondre. Il s'agit de faire évoluer le droit pour organiser au mieux les rela-

tions entre les personnes (mariage, filiation, héritage, etc.). Mais aussi de définir des politiques publiques afin de soutenir les familles face à la charge que représentent les enfants. C'est ce qu'on appelle la politique familiale, qui se décline en France avec la fiscalité (quotient familial), les compléments de revenus (allocations familiales, RSA, aides au logement), les prestations (aides à la garde d'enfants) et les services (centres de protection maternelle et infantile, notamment).

En termes de niveau de dépenses, la France est le quatrième pays de l'OCDE à consacrer la plus grosse part de son produit intérieur brut (PIB) à la politique familiale (3,7 % en 2009), bien qu'elle ait perdu son premier rang entre 2007 et 2009 (-0,3 point). Parmi les réussites versées au crédit de cette politique, figure le taux de fécondité élevé de la France, même si la corrélation entre dépenses publiques familiales et natalité n'est pas évidente. En revanche, il est clair que la politique familiale, qui n'a pas de vocation redistributive, ne permet pas d'éviter les situations de pauvreté des enfants, particulièrement dans les familles monoparentales (voir page 62). Mise en place au lendemain de la Seconde Guerre mondiale, elle n'a pas su s'adapter suffisamment aux mutations contemporaines de la famille. Et il n'est pas sûr que sa révision, à partir de ce mois-ci dans le cadre de la modernisation de l'action publique (MAP), aille dans le bon sens en ces temps d'austérité. **CLAIRE ALET**



1. Propos issus d'un entretien publié dans *Télérama* n° 3232.

En savoir plus
« Comment va la famille ? », *Cahiers français* n° 371, La Documentation française, novembre-décembre 2012.

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

Option : **GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DANS LES ORGANISATIONS**

Durée : 3 heures

Coefficient : 2

II – QUESTIONS RELATIVES A L'OPTION

/ 10 points

A partir du dossier documentaire et de vos connaissances, vous répondrez aux questions suivantes :

- 1 – Listez les formalités à effectuer suite à l'embauche d'un salarié. (1,5 point)
- 2 – Quelles sont les conséquences pour l'employeur et pour le salarié d'une situation de sous effectif ou de sureffectif ? (2 points)
- 3 – Quels sont les freins à l'embauche d'un salarié handicapé ? (2 points)
- 4 – Quelles actions une organisation peut-elle mettre en œuvre pour favoriser l'intégration d'un salarié handicapé ? (2 points)
- 5 - Vous êtes secrétaire dans une organisation et vous devez gérer habituellement 49 salariés, en CDI, à temps plein. Au cours de l'année, vous avez dû faire appel à 3 salariés supplémentaires en CDD pour une période de 4 mois.
A l'aide l'annexe 6, calculez le nombre théorique de salariés handicapés à employer par l'organisation pour respecter la législation en vigueur. (1,5 point)
- 6 - Quelles conséquences peut avoir pour un employeur le non respect de cette obligation ? (1 point)

Annexe1

Handicap au travail : une semaine pour démonter les clichés

Par Helene Croize-Pourcelet - 13/11/2012

La France est très en retard sur la question de l'intégration des personnes handicapées dans le monde du travail. Pour briser les clichés, une semaine spéciale « pour l'emploi des personnes handicapées » est organisée dans toute la France du 12 au 16 novembre.

Commençons par une question simple : seriez-vous capable de citer cinq types de handicaps ? Diabète, trouble auditif, dépression, cancer, sclérose en plaque ne sont que quelques exemples. Quelques exemples qui prouvent néanmoins que non, toutes les personnes handicapées ne sont pas en fauteuil roulant. En réponse à la grande méconnaissance et aux nombreux clichés qui entourent la question du handicap au travail, une semaine spéciale de sensibilisation est organisée dans toute la France du 12 au 16 novembre. [...]

www.lesechos.fr/economie-politique

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

Option : **GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DANS LES ORGANISATIONS**

Durée : 3 heures

Coefficient : 2

Annexe 2

Par Charles COHEN

Réduisez votre contribution Agefiph en sous traitant à un ESAT (établissement de service et d'aide par le travail)

En collaborant avec un ESAT ou bien avec une EA (entreprise adaptée), vous pouvez satisfaire, en partie, votre obligation légale d'embauche de travailleurs handicapés.

Zoom sur une pratique qui affiche nombre d'arguments en sa faveur :

S'acquitter en partie de son obligation d'embauche de 6 % de salariés handicapés en recourant à la sous-traitance auprès du secteur protégé et adapté. Voilà le parti adopté par de nombreuses PME pour réduire leur contribution à l'Agefiph (Association de GEstion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées). Une alternative d'autant plus intéressante que les entreprises qui n'ont mené aucune action en la matière doivent payer une contribution annuelle [jusqu'à] 1 500 fois le SMIC [horaire] par unité¹ manquante. [...]

(1) Salarié handicapé

Chef d'entreprise magazine – N° 67

Annexe 3

Il confie son atelier à un handicapé

Par Frédéric NICOLAS - 01/11/2011

Benoit Systèmes compte deux personnes à mobilité réduite dans son effectif : le patron, Robert Benoit, et son chef d'équipe, Arnaud. Embauché en tant qu'ouvrier, ce dernier, impliqué et efficace, se voit rapidement confier la responsabilité de quatre personnes.

Arnaud est responsable d'atelier de la société Benoit Systèmes. Pour travailler, il utilise une table réglable en hauteur car il est en fauteuil roulant, tout comme Robert Benoit, son patron. Engagé en 2005 en tant qu'ouvrier, Arnaud ne tarde pas à démontrer tout son potentiel. « *Il a une autorité naturelle et beaucoup de personnalité. C'est un travailleur acharné qui souhaite l'autonomie de chaque individu. Il est toujours au travail et met du cœur à l'ouvrage* », apprécie le chef d'entreprise.

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

Option : **GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DANS LES ORGANISATIONS**

Durée : 3 heures

Coefficient : 2

Pourtant, son embauche suscite quelques réticences en interne. Les craintes ? Collaborer avec un collègue moins productif. Mais Robert Benoit y voit un avantage de taille pour ses produits (des moteurs pour des fauteuils destinés aux handicapés physiques) : « *Pour faire un bon équipement, il faut être toujours à l'écoute et le fait d'avoir deux personnes qui vivent ce handicap précis au quotidien représente une légitimité certaine.* » Les appréhensions des collègues d'Arnaud sont vite levées. En effet, il ne tarde pas à s'adapter à l'équipe et à son poste de travail.

Formé aux techniques de montage pendant plusieurs mois, il a soif d'apprendre et de bien faire, si bien que rapidement Robert Benoit lui propose une promotion : un poste de chef d'équipe avec le management de quatre personnes. « *Arnaud a accepté avec joie, d'autant qu'il a à cœur d'être reconnu comme un salarié comme les autres* », raconte son patron.

Une promotion uniquement due à ses compétences et à son implication. En effet, Robert Benoit ne fait pas de différence : « *Valides ou handicapés, nous avons tous nos qualités et nos faiblesses. Je ne fais strictement aucune différence. Ca peut paraître moins évident pour quelqu'un de valide mais, pour moi, il n'y a pas de précaution particulière à prendre, hormis d'aider le salarié lorsqu'il en émet le besoin.* » Le patron de Benoit Systèmes n'a pas d'amertume sur la situation du handicap en France. Si ce n'est qu'il dresse un constat peu encourageant : « *Le sujet intéresse peu de monde.* »

Chef d'entreprise Magazine - N°63

Annexe 4

Teleperformance France poursuit son engagement en faveur de l'intégration des personnes handicapées

Par Teleperformance – 18/11/2009

Une démarche continue axée sur l'égalité des chances et la valorisation des compétences

[...] « À travers notre programme dédié Handi-Teleperf, nous œuvrons tous ensemble pour que le handicap ne soit pas un frein à une insertion professionnelle. Cela passe par un accompagnement quotidien, des aménagements des postes de travail, mais aussi une vraie politique interne de sensibilisation pour que les différences et les particularités de chacun soient autant d'atouts pour travailler encore mieux ensemble » conclut Philippe Lemauff. [...]

www.cadresonline.com

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

Option : **GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DANS LES ORGANISATIONS**

Durée : 3 heures

Coefficient : 2

Annexe 5

Dossier Spécial Handicap : Aller encore plus loin

Le groupe Régiemax (qui édite *Rebondir*) a réuni le 31 mars dernier des entreprises, des institutionnels et des associations pour faire le point sur les avancées obtenues sur le terrain du handicap.

La loi du 11 février 2005 laissait présager de réelles avancées en matière de handicap. Six ans après, où en est-on ? Les résultats sont-ils à la hauteur des espoirs qu'elle a fait naître ?

A l'écoute des entreprises, des associations et des institutionnels présents lors d'un débat organisé par le groupe Régiemax le 31 mars dernier, force est de constater que le bilan est plutôt mitigé. Elle « *a quand même fait évoluer les esprits* », relève Sophie Beydon Crabette, responsable de la mission emploi de la Fnath (Association des accidentés de la vie) [...]. Comme elle le souligne, la question de l'accessibilité est toutefois loin d'être résolue, celle des locaux, mais aussi des postes de travail. C'est le cas notamment en matière numérique, comme le relève Stéphanie Bourgès, gérante du cabinet Résilience Conseil. [...]

[Le handicap mental] fait souvent peur aux employeurs, aux managers et aux équipes qui ne savent pas comment l'appréhender. « *Très souvent, on pense que handicap mental et travail ne riment pas très bien ensemble*, poursuit-elle. *Et bien si ! Cela peut rimer ensemble dans des conditions adaptées, et des conditions adaptées en milieu ordinaire de travail !* » Elle évoque à son tour la notion d'accessibilité, mais cette fois celle des informations. De nombreux outils (pictogrammes, par exemple) peuvent en effet être utilisés pour faciliter la compréhension des messages. « *On s'aperçoit qu'il y a une inégalité des personnes devant le recrutement selon le type de handicap*, poursuit Christian Darantière, directeur délégué de l'Afij (Association pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes diplômés). *Quelqu'un qui va souffrir d'un handicap physique (moteur, sensoriel) restera moins longtemps [en accompagnement] que quelqu'un qui souffre d'un handicap psychique* ».

PETITES ET GRANDES ENTREPRISES : MÊME COMBAT ?

[...] « *Je rappelle que les entreprises de moins de 20 salariés sont un des plus gros pourvoyeurs d'emploi de travailleurs handicapés* » indique Sophie Beydon Crabette. Un avis que partage Isabelle Merian, de la Fagerh (Fédération des associations, groupements et établissements pour la réadaptation des personnes en situation de handicap), qui signale que les petites structures, d'une manière générale, embauchent davantage que les grandes : « *Déjà pour recruter des travailleurs handicapés, il faut recruter. [...]. De plus, elle ne [prennent] pas systématiquement des gens qui ont au minimum Bac + 2, bilingue anglais* »

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

Option : **GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DANS LES ORGANISATIONS**

Durée : 3 heures

Coefficient : 2

Catherine Reichert, responsable des relations publiques de Monster, note tout de même que « *toutes les grandes entreprises ont aujourd'hui des missions handicap et sont bien armées sur le sujet. On sent que malgré tout certaines petites [structures] ne sont pas forcément à l'aise.* » Les recrutements étant souvent réalisés par les dirigeants eux-mêmes, qui ne sont généralement pas formés aux ressources humaines. [...]

SENSIBILISER

La question de la sensibilisation des équipes et des managers est également fondamentale pour les entreprises. [...] Selon un sondage de *Courrier Cadres* [...] publié en avril dernier, 73,9 % des cadres ne se sentent pas suffisamment préparés ou formés pour accueillir une personne handicapée dans leur service. Une donnée que confirme et généralise à l'ensemble des salariés le dernier baromètre d'Handi-partage. Seuls 17 % d'entre eux s'estiment tout à fait préparés. Du travail reste donc à accomplir. À noter également que plus de 27 % des cadres pensent que leur entreprise n'a pas mis en place de politique d'intégration des travailleurs handicapés et plus de 37 % n'en savent rien (sondage *Courrier Cadres*). [...]

Pour Anne-Solen Lahaye, chef de service Conditions de travail et Innovation sociale chez Monoprix, l'accueil de stagiaires [handicapés] peut être une bonne solution pour sensibiliser : « *C'est déjà un premier pas vers l'emploi et cela contribue de manière considérable à la cohésion des équipes.* » La mise à disposition, l'alternance sont également des voies qui peuvent s'avérer efficaces. Anne Sabatay, directrice juridique de Links Conseil (conseil, formation, portage salarial et solutions RH¹), évoque aussi le télétravail. Cette solution n'est toutefois pas adaptée à tous les profils et nécessite un véritable accompagnement pour ne pas isoler la personne handicapée.

SAVOIR COMMUNIQUER

Pour faire connaître ses actions et montrer que cette question repose sur une volonté forte de la direction, l'entreprise doit communiquer de manière très concrète. « *La bonne compréhension des choses se fait par le témoignage,* souligne Anne-Solen Lahaye. *Je crois vraiment aux vertus de la preuve par l'exemple* ».

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

Option : **GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DANS LES ORGANISATIONS**

Durée : 3 heures

Coefficient : 2

REPENSER LES METHODES DE MANAGEMENT

Tous ces exemples doivent aider à lever les tabous et les peurs. Ils permettent également de révéler l'enrichissement que l'accueil d'une personne handicapée peut apporter. D'autant que cette question interroge les organisations dans leur ensemble. [...] Pour Anne Penicaut, de Companieros (qui forme notamment les managers de demain à la question du handicap), « *qui sait manager une personne handicapée, sait mieux manager !* » Savoir recruter sur les compétences, faire évoluer les carrières et mieux les gérer, s'appuyer sur les différences pour plus de performance : pour Alain Gavand, ce sujet de la diversité contribue finalement « à *professionnaliser les processus RH¹ et managériaux* » d'une manière générale. [...]

Rebondir N° 185 – Mai 2011

(1) RH : Ressources Humaines

Annexe 6

Obligation d'emploi des travailleurs handicapés : L'obligation d'emploi pour l'employeur

Code du travail

Article L5212-1 : Les dispositions du présent chapitre s'appliquent à tout employeur, occupant au moins vingt salariés, y compris les établissements publics industriels et commerciaux.

Article L5212-2 : Tout employeur emploie, dans la proportion de 6 % de l'effectif total de ses salariés, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés (...).

Calcul de l'effectif à prendre en compte :

- Les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée à temps plein sont intégralement pris en compte dans le calcul de l'effectif de l'entreprise.
Exemple : pour un effectif de 30 salariés : 30 salariés sont pris en compte.
- Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée et les salariés titulaires d'un contrat de travail temporaire sont pris en compte dans le calcul de l'effectif de l'entreprise au prorata de leur temps de présence au cours des douze mois précédents.
Exemple : 2 salariés embauchés en contrat à durée déterminée pendant 3 mois et 6 salariés embauchés en contrat de travail temporaire pendant 3 mois, (sur une période de 12 mois) comptent dans le calcul de l'effectif pour 2 salariés :
Détail du calcul :
 $(2 \times 3) + (6 \times 3) = 24$
 $24/12 = 2$