



DIRECTION GÉNÉRALE DE L'ADMINISTRATION
ET DE LA MODERNISATION

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

Sous-direction de la Formation et des Concours

Bureau des Concours et Examens professionnels
RH4B

**CONCOURS EXTERNE POUR L'ACCÈS À L'EMPLOI DE
SECRETARE DE CHANCELLERIE
AU TITRE DE L'ANNEE 2020**

ÉPREUVES ÉCRITES D'ADMISSIBILITÉ

Vendredi 4 octobre 2019

**Gestion des ressources humaines dans les organisations
Comptabilité et finances**

Epreuve constituée d'une série de six à dix questions à réponse courte
portant sur l'option choisie par le candidat lors de l'inscription

Durée totale de l'épreuve : 3 h 00
Coefficient : 2

**Partie 1 :
Gestion des ressources humaines dans les organisations**

Ce dossier comporte 4 pages (page de garde et questions non comprises)

SUJET : au verso

Gestion des ressources humaines dans les organisations

Questions textes 1 et 2 (sur 4 points) :

- 1) Qu'est-ce que le handicap invisible ? (1 point)
- 2) Une personne en situation de handicap doit-elle faire part de son handicap lors d'une procédure de recrutement ? (3 points)

Questions textes 3 et 4 (sur 6 points) :

- 3) En quoi l'opération DUODAY peut-elle contribuer à « *faciliter l'emploi des personnes en situation de handicap* » ? (3 points)
- 4) Comment se traduit la politique du ministère en faveur des personnes en situation de handicap ? (3 points)

Texte 1 :

Ces handicaps que les entreprises ignorent Muriel Jasor

Le 19/11/2018 à 07:00 Ces handicaps que les entreprises ignorent

Faut-il avertir son employeur d'une situation personnelle qui induit des douleurs diffuses ou bien des fatigues chroniques en lien avec un diabète ? Est-on condamné à vivre honteusement sa bipolarité ou son état dépressif ? Quantité de salariés, de tous niveaux hiérarchiques, préfèrent s'abstenir par crainte d'être stigmatisés.

Pour la plupart des gens, et donc nombre d'employeurs et de salariés, une personne en situation de handicap est aisément repérable : elle a des difficultés motrices ou bien d'ordre sensoriel. Délicate question alors que celle du handicap non détectable, répandu à 80 % au sein de la population.

Est-il prudent de révéler à son employeur une situation personnelle qui induit des douleurs diffuses ou bien des fatigues chroniques en lien avec un diabète ? Est-on condamné à taire et à vivre honteusement une bipolarité ou un état dépressif ? Quantité de salariés, de tous niveaux hiérarchiques, préfèrent s'abstenir d'évoquer un oeil déficient ou une dyslexie par crainte d'être stigmatisés. Pourtant, des sessions de sensibilisation au handicap invisible sont proposées à l'attention des salariés, managers et dirigeants d'entreprise, explique notre dossier. Et, fait nouveau, des formations comme celle que lance Grenoble Ecole de Management ciblent désormais directement des personnes dites « Asperger », une forme très spécifique d'autisme. Cette avancée est encore trop faible, mais c'est une avancée notable quand même.

La Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH), qui débute ce 19 novembre, se penche cette année tout particulièrement sur le cas des femmes et du handicap. Mais elle n'entend nullement jouer sur le registre de la bonne action. Non, la logique d'employabilité des entreprises doit autant concerner les personnes en situation de handicap que les autres. Car « Le handicap n'empêche pas le talent » a rappelé, la semaine dernière, la bande-annonce du festival Regards croisés. Mieux, une politique de recrutement inclusive améliorerait la solidarité au sein de l'entreprise, renforcerait le sentiment d'appartenance des salariés et, en conséquence, contribuerait à l'amélioration des performances globales. Voilà pourquoi bien appréhender la réalité du handicap, visible ou non, s'impose pour qu'il ne masque plus les compétences.

<https://business.lesechos.fr/directions-ressources-humaines/ressources-humaines/bien-etre-au-travail/0600067985563-ces-handicaps-que-les-entreprises-ignorent-324992.php>

Texte 2 :

Extraits du document « ACCÈS A L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LE SECTEUR PRIVÉ » (Le défenseur des droits)

7. Informations communicables aux recruteurs

7.1 Une personne est-elle tenue de faire état de son handicap au cours d'une procédure de recrutement ?

L'employeur ne peut imposer au candidat à l'emploi de l'informer de sa situation de handicap. Le handicap relève de la vie privée des personnes, au même titre que la situation familiale, l'orientation sexuelle, l'état de santé... Il appartient donc à la personne handicapée de choisir si elle souhaite ou non faire état de son handicap dans le cadre de la procédure de recrutement.

Références juridiques:

- Code du travail: L. 1221-6
- Cass. Soc., 6 mai 2003, n° 01-41.370
- Cass. Soc., 7 novembre 2006, n° 05-41.380

7.2 Le candidat est-il tenu de mentionner son statut de bénéficiaire de l'obligation d'emploi sur son CV ?

Quel que soit le motif pour lequel le candidat est bénéficiaire de l'obligation d'emploi (AAH, pension d'invalidité, RQTH, ...), il n'est pas tenu d'en faire état dans son CV. Un employeur ne peut en aucun cas tenir rigueur à un candidat de ne pas l'avoir mentionné.

Références juridiques:

- Code du travail: article L. 1221-6

7.5 Une personne handicapée convoquée à un entretien d'embauche doit-elle faire connaître son handicap au préalable ?

Le candidat convoqué à un entretien n'est pas tenu d'informer le recruteur de sa situation de handicap. Néanmoins, il est recommandé au candidat handicapé de faire connaître sa situation de handicap lorsqu'il a besoin d'aménagements pour réaliser l'entretien.

7.6 Le candidat est-il tenu de faire état de son handicap pendant l'entretien ?

Le candidat n'est pas tenu de parler de sa situation de handicap ou de son statut de bénéficiaire de l'obligation d'emploi dans le cadre de la procédure de recrutement. Toutefois, certaines situations peuvent être propices à l'évocation du handicap au cours de l'entretien. C'est le cas:

- Si, du fait de son handicap, le candidat a besoin d'aménagements pour effectuer les tâches prévues dans le cadre de l'emploi postulé, évoquer les besoins spécifiques liés au handicap lors de l'entretien d'embauche permettra d'accélérer l'organisation de la visite médicale d'embauche et la mise en place des aménagements dès la période d'essai;
- Lorsque l'entreprise affiche sa politique d'accueil en faveur des personnes handicapées;
- Lorsque l'entreprise affiche sa volonté, à compétences égales, de prioriser le recrutement d'une personne handicapée ;
- Si le CV laisse transparaître un parcours atypique, et notamment une réorientation professionnelle liée à la survenance d'un handicap ou une formation en centre de rééducation professionnelle.

A l'inverse, il n'est pas utile d'évoquer le handicap:

- lorsque le handicap ne nécessite pas d'aménagement;
- si le candidat redoute le rejet ou la stigmatisation en raison de son handicap ;
- s'il préfère n'en parler qu'avec le médecin du travail lors de la visite médicale d'embauche.

Texte 3 :

Le Ministère de l'Europe et des affaires étrangères a participé le 16 mai à l'opération DUODAY.

Durant une journée, des personnes en situation de handicap ont partagé le quotidien d'agents du Ministère. **31 duos se sont formés** à l'occasion de cette journée, à Paris et à Nantes. Jean-Yves Le Drian, ministre de l'Europe et des Affaires étrangères, Maurice Gourdault-Montagne, Secrétaire général, ainsi que plusieurs directeurs et directrices se sont eux aussi mobilisés pour l'occasion.

Cette initiative, créée en Irlande il y a quelques années, s'est progressivement généralisée en Europe. Son objectif est de contribuer à **faciliter l'emploi des personnes en situation de handicap** en battant en brèche certaines idées reçues ou stéréotypes qui peuvent exister chez les uns ou les autres et leur permettre de se projeter dans un univers nouveau où elles pourraient travailler.

Le MEAE et la question du handicap

Depuis la loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères s'est engagé dans une politique volontariste en direction des personnes en situation de handicap.

Au sein de la direction des ressources humaines du Ministère, une cellule a été spécifiquement créée, chargée du suivi des agents ayant une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). Elle a notamment pour fonction de s'assurer de **l'adaptation de leur poste de travail à leurs besoins** et de veiller à trouver une solution aux difficultés que ces agents pourraient rencontrer du fait de leur handicap. Le Ministère a également nommé en novembre 2017 un **haut fonctionnaire en charge de la question du handicap**, donnant une nouvelle impulsion à cette question au sein du Ministère.

De façon transversale, un effort de formation est fait en direction de tous les agents, afin qu'ils puissent intégrer la **prise en compte du handicap dans différentes situations de leur vie professionnelle**, dans un souci constant de sensibilisation aux effets et contraintes induits par le handicap, notamment lorsqu'il est invisible. Les formations internes sensibilisent aussi les agents à la question de **l'accessibilité** dans son ensemble, qu'elle soit matérielle ou numérique.

Enfin, depuis 2018, tous les postes diplomatiques français doivent renseigner annuellement un questionnaire sur **l'accessibilité de leurs bâtiments**, dans une démarche d'évaluation des risques et dans le but de programmer les travaux d'améliorations nécessaires à apporter. Ils sont également invités à recueillir les informations relatives à la **législation sur le handicap dans leurs pays d'origine**, afin de constituer progressivement une base de données permettant de renseigner les personnes qui s'expatrient sur l'environnement dans lequel elles évolueront.

<https://www.diplomatie.gouv.fr/fr/le-ministere-et-son-reseau/actualites-du-ministere/actualites-du-ministere-de-l-europe-et-des-affaires-etrangeres/article/emploi-et-handicap-le-ministere-de-l-europe-et-des-affaires-etrangeres-mobilise>

Texte 4 :

Personnes en situation de handicap

En application de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, le ministère mène une politique dynamique en faveur des personnes en situation de handicap, qui a pour objectif de :

- lutter contre les discriminations
- garantir les meilleures conditions de travail aux agents en situation de handicap
- favoriser leur insertion professionnelle
- assurer leur maintien dans l'emploi.

Une convention de partenariat signée le 5 février 2014 avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), lui permet de financer des aménagements de postes, des aides pour l'amélioration des conditions de vie, des formations adaptées et des actions de sensibilisation des agents et des services qui les accueillent.

Chaque année, un recrutement spécifique de personnes en situation de handicap est organisé. **Pour l'année 2019, 13 emplois au titre du handicap étaient proposés (4 emplois de catégorie A, 5 emplois de catégorie B et 4 emplois de catégorie C).**

Les personnes intéressées par le recrutement en cours devront adresser un dossier de candidature conformément aux modalités de l'avis de recrutement publié au JO.

<https://www.diplomatic.gouv.fr/fr/emplois-stages-concours/personnes-en-situation-de-handicap/>



DIRECTION GÉNÉRALE DE L'ADMINISTRATION
ET DE LA MODERNISATION

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

Sous-direction de la Formation et des Concours

Bureau des Concours et Examens professionnels
RH4B

CONCOURS EXTERNE POUR L'ACCÈS À L'EMPLOI DE SECRETARE DE CHANCELLERIE AU TITRE DE L'ANNÉE 2020

ÉPREUVES ÉCRITES D'ADMISSIBILITÉ

Vendredi 4 octobre 2019

Gestion des ressources humaines dans les organisations

Comptabilité et finance

Epreuve constituée d'une série de six à dix questions à réponse courte.

Durée totale de l'épreuve : 3 heures

Coefficient : 2

Partie 2 :

Comptabilité et finance

Matériel autorisé pour l'épreuve :

- Calculatrice simple à 4 opérations
- La liste des comptes du plan comptable général, autorisée aux examens et concours, non annotée par le candidat.

Ce dossier comprend 2 pages (page de garde non comprise)

SUJET : Au verso

Exercice 3 (3 points)

La société JURA-BOIS a acquis une camionnette RENAULT pour 30 000 € HT (TVA 20%), mise en service le 01/04/N-3 et amortie selon le système linéaire sur 5 ans, elle a vendu cette camionnette le 31/11/N pour une valeur de 10 000 €. Règlement par chèque bancaire.

En remplacement, une nouvelle camionnette, de marque PEUGEOT, a été acquise le 01/12/N, elle sera amortie sur le même régime que le véhicule RENAULT. La facture est la suivante :

Camionnette PEUGEOT	50 000
Carte grise	250
TVA 20%	10 000
TTC	60 250
Acompte du 1/12/N	5 000
Net à payer le 31/12/N	55 250

1- Présenter les écritures comptables concernant la sortie du véhicule RENAULT (cession et dotation complémentaire) (1 point)

2- Enregistrer l'acquisition de la camionnette PEUGEOT (1 point)

3- Présenter le tableau d'amortissement de la camionnette PEUGEOT (en arrondissant à l'euro le plus proche) (0,5 point)

4- Quelle est la seconde méthode d'amortissement possible ? Quelles sont les modalités de calcul de cet amortissement ? (0,5 point)

Exercice 4 (3 points)

La société CAMOX est spécialisée dans la fabrication et la vente de matériel informatique. Le dossier des régularisations de charges et produits contient les éléments suivants :

- une facture de maintenance d'un matériel a été enregistrée le 1^{er} avril N pour un montant HT de 400 €. Elle couvre la période du 01/04/N au 31/03/N+1 ;
- la prime d'assurance d'un véhicule appartenant à l'entreprise a été réglée le 1^{er} aout N pour un montant de 5 400 €. Elle couvre la période du 01/08/N au 31/01/N+1 ;
- la consommation d'électricité de novembre et décembre N est estimée à 36 295 € H (TVA à 20%) ;
- une facture correspondant à une entrée de matières premières pour 15 000 € HT n'est pas encore arrivée ;
- du matériel informatique, d'une valeur HT de 25 000 € a été expédié à un client alors que la facture correspondante n'a pas encore été établie ;
- divers fournisseurs doivent accorder 9 000 € de ristournes sur les achats de composants effectués courant N ;
- une ristourne de 2% doit être accordée à certains clients, le chiffre d'affaires HT total concerné par cette ristourne s'élève à 60 000 €.

1- Enregistrer les écritures de régularisation au journal de la société CAMOX au 31/12/N.

Exercice 1 (2 points)

Pour chacune des propositions suivantes, indiquer si elle est vraie ou fausse (0,25 point par bonne réponse)

Propositions
a) Le principe de la partie double consiste à écrire une somme au journal et au grand livre
b) Le solde débiteur du compte client signifie que nous devons de l'argent à ce client
c) Une facture de vente constitue un produit et augmente le résultat de l'exercice
d) Dans le journal des ventes, le comptable enregistre le 05/05 deux ventes au comptant, la première pour 3000 €, la seconde pour 500 €. Le 06/06, il enregistre un avoir de 1500 €, puis une facture de vente à terme pour 1000 €. Le solde du compte vente est créditeur de 3000 €
e) Une reprise sur amortissement est une charge
f) Un compte d'actif augmente à son débit
g) Les comptes de tiers sont positionnés au bilan
h) Une charge à payer est enregistrée au compte de résultat

Exercice 2 (2 points)

Qu'est-ce qu'un inventaire ? (1 point)

Comment calculer le résultat de l'exercice ? (1 point)

