

**CONCOURS EXTERNE POUR L'ACCÈS À L'EMPLOI DE
SECRETARE DE CHANCELLERIE
AU TITRE DE L'ANNÉE 2022**

ÉPREUVES ÉCRITES D'ADMISSIBILITÉ

Mercredi 13 octobre 2021

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 8 pages (page de garde et questions non comprises)

SUJET
(au verso)

SOMMAIRE

Document 1 - Formations initiale et continue dans la fonction publique d'État (FPE) – 2 pages

Document 2 – Offre de formation IGPDE – 1 page

Document 3 - Accueil › Fonction publique › Carrière et parcours professionnels › La formation professionnelle › Paroles d'experts – 3 pages

Document 4 - Le congé de formation professionnelle (CFP) – 2 pages

QUESTIONS

- 1) Identifiez différents dispositifs de formation dont peuvent bénéficier les agents de la fonction publique. (1 point)
- 2) Quels sont les enjeux de la formation continue ? (3 points)
- 3) Dans quel cadre le congé de formation professionnelle peut-il s'inscrire ? (3 points)
- 4) Dans quelle mesure la formation peut-elle favoriser l'évolution des pratiques professionnelles au sein de la fonction publique ? (3 points)

Document 1 - Formations initiale et continue dans la fonction publique d'État (FPE)

Source : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3019>

Formations initiale et continue dans la fonction publique d'État (FPE)

Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

La formation d'un agent de la fonction publique de l'État se compose notamment de la formation statutaire et de la formation continue. La formation initiale, appelée *statutaire*, a pour but de fournir à l'agent les connaissances théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice de ses fonctions, lorsqu'il accède à un nouvel emploi. La formation continue vise à maintenir ou à parfaire les compétences d'un agent.

Formation initiale ou "statutaire"

La formation statutaire a pour but de vous fournir les connaissances théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice de vos fonctions, lorsque vous accédez à un nouveau grade.

Elle a également pour but de vous faire connaître l'environnement dans lequel vous exercez vos fonctions.

Le contenu de la formation statutaire est fixé pour chaque corps par arrêté ministériel.

Cet arrêté peut prévoir que la formation ne soit pas suivie dans sa totalité selon les acquis de votre expérience professionnelle.

Cette formation est accomplie durant la période de stage. Elle est obligatoire.

Formation continue

La formation continue est destinée à maintenir ou parfaire vos compétences.

Elle a pour but d'assurer votre adaptation immédiate à un nouveau poste de travail et votre adaptation à l'évolution prévisible de votre métier.

Elle vous permet également de développer vos qualifications ou d'acquérir de nouvelles qualifications.

Vous pouvez également bénéficier de préparations aux examens et concours.

L'administration inscrit au plan de formation les formations continues qu'elle envisage proposer à ses agents.

Formation continue obligatoire

Vous pouvez être obligé de suivre des formations continues à la demande de votre administration.

Dans ce cas, les formations sont accomplies pendant les heures de travail.

Les formations destinées à permettre votre adaptation immédiate à votre poste de travail suivies à la demande de votre administration sont prises en compte dans votre temps de service.

Il en va de même des formations destinées à permettre votre adaptation à l'évolution prévisible de votre métier.

Toutefois, la durée de ces formations peut dépasser vos horaires de service dans la limite de 50 heures par an, avec votre accord écrit.

Les formations destinées à développer vos qualifications ou à vous permettre d'acquérir de nouvelles qualifications se déroulent également sur le temps de service.

Toutefois, la durée de ces formations peut dépasser vos horaires de service dans la limite de 80 heures par an, avec votre accord écrit.

Les heures de formation réalisées hors temps de service peuvent être incluses dans le compte personnel de formation (CPF).

Formation continue à votre demande

Les formations sont accordées sous réserve des nécessités de service.

L'administration ne peut opposer un 2^e refus à une même demande de formation qu'après avis de la CAP.

L'accès à une formation continue ne peut pas vous être refusé si vous n'avez bénéficié d'aucune formation continue au cours des 3 années précédentes. Cet accès peut toutefois être différé d'1 année maximum en raison des nécessités de service après avis de la CAP.

Rémunération

La rémunération est maintenue quand la formation a lieu pendant le temps de travail.

Document 2 – Offre de formation IGPDE

Source : <http://www11.minefi.gouv.fr/catalogue-igpde/2021/co/8904.html>



OFFRE DE FORMATION
DE L'INSTITUT DE LA GESTION PUBLIQUE ET DU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE

- Accueil
- Formations
- Nouvelles formations
- Préparations
- Classes virtuelles
- E-Formations
- Formations mixtes

> Ressources humaines > Diversité, égalité et égalité professionnelle > Et si on parlait handicap au travail (module agents)

CRONOLOGIE 2021 (PUBLIC INTERMINISTÉRIEL)

- L'offre de formation IGPDE pour 2021
- Action publique - Environnement administratif
- Big data, IA, DevOps
- Communication
- Gestion publique
- Commande publique et achats publics
- Économie générale
- Économie et gestion de l'entreprise
- Médiation
- Ressources humaines
 - Diversité, égalité et égalité professionnelle
 - ▶ Et si on parlait handicap au travail (module agents)
 - ▶ Et si on parlait handicap au travail (module managers)
 - ▶ Discrimination et égalité professionnelle (agents)
 - ▶ Discrimination et égalité professionnelle - module managers
- GRH
- Métiers de la formation
- Mobilité et transitions professionnelles
- Mobilité et transitions professionnelles - modules RH
- Qualité de vie, santé au travail et sécurité au travail
- Management
- Efficacité professionnelle
- Droit
- Europe
- Immobilier
- Gestion et recherche documentaire
- Informatique et numérique
- Prévention

Et si on parlait handicap au travail (module agents)

Code : 8904



Niveau à atteindre : initiation
Durée : 20 minutes

Public

Agents

Pré requis
aucun

Objectifs

- Savoir identifier les différents types de handicaps
- Comprendre le handicap au quotidien dans le milieu professionnel
- Dépenser les stéréotypes liés au handicap pour mieux appréhender la relation professionnelle avec une personne en situation de handicap

Compétences acquises

Savoir-faire :

- Comprendre les notions de « handicap » et de « situation de handicap au travail ».
- Connaitre les textes et mesures en faveur de l'emploi et de l'insertion des travailleurs handicapés dans la Fonction Publique.
- Informer et sensibiliser sur la thématique du handicap.

Contenu

Définition du handicap ;
Aménagement du poste de travail et prestations ministérielles ;
Qui fait quoi ? (la Mission Handicap, les directions) ;
Le réseau des intervenants ;
La problématique des comportements.

Méthodes pédagogiques et d'évaluation

Ce module interactif comprend des vidéos, témoignages d'agents et d'acteurs de prévention, quiz et fiches de présentation téléchargeables.
Cette formation est dispensée en ligne. Les modules permettent à l'apprenant d'accéder librement aux contenus.



Rechercher

OR

Informations :

- pour les formations auprès de votre conseiller formation ou, le cas échéant, auprès de RECTIT tél. : 01 57 53 22 22 ou par [saline en ligne](#)
- pour les préparations aux concours tél. : 01 58 84 80 80 ou par [saline en ligne](#)

Inscription :

https://formation.minefi.fr/accueil/formation/formation/8904/et-si-on-parlait-handicap-au-travail

Imprimer

Nous contacter

◀ Page précédente

Page suivante ▶

« Partir des situations de travail et des problèmes concrets que rencontrent les agents pour concevoir une formation professionnelle efficace »

Thierry Piot est professeur en sciences de l'éducation et de la formation à l'Université de Caen Normandie. Il a dirigé le laboratoire CERSE puis le laboratoire CIRNEF et est actuellement directeur-adjoint de la Maison de la Recherche en sciences humaines. Il s'intéresse à la question de la construction du développement professionnel dans les métiers de services adressés à autrui, dans une perspective théorique d'analyse de l'activité.

On se rapporte aujourd'hui à l'approche par compétences quand il s'agit de concevoir une formation professionnelle, mais qu'est-ce que cela recouvre concrètement ?

Une compétence professionnelle est une combinaison dynamique de ressources internes (liées aux aptitudes, à l'engagement et l'expérience de la personne) et externes (liées à la situation de travail, à l'organisation ainsi qu'à l'environnement de travail) pour agir en situation de travail de manière adaptée et pertinente, c'est-à-dire pour résoudre des problèmes professionnels. Par exemple, la compétence d'un boulanger à faire du bon pain vient de ses connaissances quant au choix de la farine, à son savoir-faire acquis au fil du temps en matière de pétrissage et de cuisson ; il dépend aussi de la qualité du matériel dont il dispose, possiblement de son mitron, de la boulangerie et de l'accueil réservé aux clients, mais aussi des goûts des clients eux-mêmes.

Concevoir une formation professionnelle signifie alors partir des situations de travail et des problèmes concrets que rencontre un professionnel (logique terrain > formation) pour identifier les ressources nécessaires à la réalisation de la performance attendue et ensuite construire ces ressources (logique formation > terrain). Cette dynamique s'entend en prenant compte, via un diagnostic, d'une part les connaissances et l'expérience de chaque formé et d'autre part la situation et de l'environnement de travail. Cette approche sur ces deux registres distincts et complémentaires est celle du schéma directeur de la formation professionnelle des agents de l'Etat pour la période 2021-2023, en termes de développement professionnel.

La notion de compétence ayant la signification qu'on lui donne aujourd'hui depuis les années 80, comment l'approche par compétences a-t-elle évolué depuis ?

Deux grands champs théoriques ont contribué à renforcer la notion de compétence depuis qu'elle est arrivée des Etats-Unis au début des années 1980. La compétence était alors définie par le patronat et dans une logique libérale à replacer dans la fin des « Trente Glorieuses », comme la valeur ajoutée qu'un collaborateur apporte à son entreprise. Il faut aussi l'entendre du côté des salariés eux-mêmes, qui, de l'ouvrier à l'ingénieur, sont porteurs par leur travail, par l'intelligence et l'engagement qu'ils mobilisent, de la richesse créée.

Le premier courant, ce sont les sciences cognitives qui ont permis de mieux connaître les fonctions psychologiques qui commandent l'agir professionnel : prise d'information, interprétation, arbitrage et prise de décision, exécution, contrôle, régulation...

Le second champ théorique est celui de l'analyse de l'activité (didactique professionnelle, psychologie ergonomique, clinique de l'activité...) qui s'est intéressé à l'activité professionnelle dans ses dimensions visibles (comportement) et invisibles (cognition), tout en intégrant la distinction stratégique entre tâche prescrite et activité singulière.

Au titre d'une approche par compétences actualisée, comment une formation peut-elle tenir compte de la complexité croissante des situations de travail ?

L'évolution des situations de travail a consisté notamment par le passage d'un travail à la peine à un travail à la panne pour lequel le salarié doit s'inscrire moins dans une logique de pure production que dans une logique de contrôle de la qualité et de régulation, notamment lorsque des process automatiques/des robots sont en première ligne. Dans le premier cas, domine une logique taylorienne dans le secteur industriel où les tâches sont simplifiées, répétitives et ne demandent pas d'initiative de la part de celui ou celle qui les exécute ; le travail à la panne requiert de la part du professionnel une compréhension globale de la situation de travail sur laquelle il intervient, souvent avec une marge d'autonomie assez importante, ainsi qu'une exigence de résultat. C'est notamment le cas dans la réalisation de service de qualité, important dans le secteur public qui œuvre notamment dans l'éducation, la santé, la sécurité, l'administration...

Une formation doit permettre de maîtriser des classes de situations de travail que rencontre de manière régulière le professionnel : cela va constituer le cœur de son expertise. Aujourd'hui, les simulations en formation (serious game), possiblement avec l'appui d'outils numériques (formations multimodales), sont un levier qui mobilise les apprenants. Cela permet aux professionnels d'accéder, pas à pas, à cette intelligibilité globale des situations de travail dans lesquelles se déploient les compétences. A cet égard, on peut souligner que le programme MENTOR, programme interministériel piloté par la DGAFP permettra, dès mai 2021, une plate-forme de formation en ligne qui s'adressera à une fraction importante des agents de l'État en s'appuyant sur les atouts de la multimodalité.

Si la compétence ne se résume pas à l'accumulation des savoirs (savoir-faire, savoir-être...), comment favoriser l'évolution des pratiques professionnelles ?

La compétence résulte de la combinaison dynamique de trois ressources (connaissances, habiletés cognitives et/ou motrices, attitudes). Pour favoriser son acquisition et son développement dans les pratiques professionnelles concrètes, il faut construire et mobiliser des images opératives : celles-ci correspondent à des scénarios de référence, autrement appelés situations emblématiques de travail, qui permettent de guider/contrôler/réguler le bon déroulement d'une activité professionnelle en situation. Pour cultiver une forme d'agilité professionnelle et s'adapter à la variabilité des situations de travail, il est important de capitaliser l'expérience via une démarche réflexive : passer de l'activité productive (agir en situation) à l'activité constructive (apprendre à partir de ce qui a été réalisé) à travers des dispositifs d'analyse de pratiques.

Car si la formation en tant que telle est indispensable, il reste que les apprentissages informels ont aussi une place importante : on apprend à l'épreuve des situations de travail lorsqu'elles sont singulières, au sein des collectifs de travail qui élaborent de nouvelles manières d'agir en

situation. Les dispositifs d'analyse de pratiques – qui sont des espaces de dialogue, par exemple à partir d'une solution inédite mise en œuvre avec succès – ont pour fonction de formaliser les compétences, de partager et transmettre des savoir-agir. C'est un enjeu peu visible mais stratégique de management des équipes.

Document 4 - Le congé de formation professionnelle (CFP)

Source : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/conge-de-formation-professionnelle-cfp>

Le congé de formation professionnelle (CFP)

Le congé de formation professionnelle est ouvert à l'ensemble des agents publics, titulaires ou contractuels, des trois versants de la fonction publique. Le dossier ci-dessous présente les règles générales de ce dispositif.

- Son objectif
- Les conditions
- La durée du congé
- La procédure
- Rémunérations et frais pédagogiques
- Les obligations
- Les textes de référence

Son objectif

Le congé de formation professionnelle (CFP), dont la durée ne peut excéder trois années pour l'ensemble de la carrière, permet aux agents de parfaire leur formation personnelle par le biais de stages de formation à caractère professionnel ou personnel qui ne leur sont pas proposés par l'administration, ou pour des actions organisées par l'administration en vue de la préparation aux concours administratifs.

La première année du congé de formation professionnelle ouvre droit au bénéfice d'une indemnité mensuelle forfaitaire.

Les conditions

L'accord de ce congé est subordonné à des conditions d'accès. Il convient de se référer aux conditions réglementaires prévues par chacun des trois versants de la fonction publique.

Le fonctionnaire doit avoir accompli au moins 3 ans ou l'équivalent de 3 années de services effectifs dans l'administration (y compris en qualité de stagiaire). Les services effectifs sont les services réellement accomplis en activité ou en détachement auprès d'une administration de l'Etat, d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public de l'Etat. Les services à temps partiel sont assimilés à des périodes à temps plein ;

La demande doit s'inscrire dans les limites des crédits disponibles ;

L'agent qui a bénéficié d'une autorisation d'absence pour participer à une action de formation pour préparer un concours administratif, un examen professionnel ou une autre procédure de sélection, ne peut obtenir un congé de formation professionnelle dans les 12 mois qui suivent la fin de l'action formation pour laquelle l'autorisation lui a été accordée.

La durée du congé

La durée maximale du congé est de trois années sur l'ensemble de la carrière. Le congé peut être utilisé en une seule fois ou réparti tout au long de la carrière de l'agent (durée est fractionnable en semaines, journées ou demi-journées).

La durée du congé de formation professionnelle peut être prolongée dans certaines conditions.

La procédure

Fonction publique d'État et fonction publique territoriale

La demande de congé de formation doit être formulée 120 jours au moins avant la date à laquelle commence la formation.

Cette demande doit préciser la date, la nature de la formation, sa durée et le nom de l'organisme qui la dispense.

Le chef de service doit faire connaître à l'agent son accord ou les motifs du rejet ou du report de sa demande dans les 30 jours qui suivent la réception de la demande. [...]

Rémunérations et frais pédagogiques

Indemnité mensuelle forfaitaire égale à 85% du traitement brut et de l'indemnité de résidence afférents à l'indice détenu par l'agent au moment de sa mise en congé qui ne peut dépasser l'indice brut 650 d'un agent en fonction à Paris.

Durée maximale de 12 mois pour l'ensemble de la carrière (cette durée est portée à 24 mois dans les agents de la fonction publique hospitalière) dans la mesure où la formation est dispensée pendant deux ans au moins et dans la limite des crédits réservés à leur financement.

Les obligations

Une attestation d'assiduité

A la fin de chaque mois, l'agent doit remettre à l'administration une attestation de présence effective au stage. En cas d'absence sans motif valable, le congé de formation professionnelle prend fin et l'agent est tenu de rembourser les indemnités qu'il a perçues.

L'engagement de servir ou le remboursement des indemnités perçues

L'agent s'engage à rester au service d'une des administrations mentionnées à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 (FPE, FPT ou FPH) pendant une période dont la durée est égale au triple de celle pendant laquelle il a perçu l'indemnité mensuelle forfaitaire et, en cas de rupture de l'engagement, à rembourser le montant de cette indemnité à concurrence de la durée de service non effectuée. L'administration de l'agent peut dispenser à respecter cette obligation de servir (par exemple, lorsque le congé de formation professionnelle vise une reconversion professionnelle).