ANNALES 2019

2nd CONCOURS RESERVE

CORPS DES REDACTEURS

DU CADRE D'ADMINISTRATION GENERALE DE NOUVELLE-CALEDONIE

2nd CONCOURS RESERVE OUVERT AU TITRE DE L'ANNEE 2019
POUR LE RECRUTEMENT DANS LE CORPS DES REDACTEURS DU CADRE D'ADMINISTRATION GENERALE DE LA NOUVELLE-CALEDONIE

---------⏮⏭--------

EPREUVE ECRITE D'ADMISSIBILITE : REPONSES A 3 A 5 QUESTIONS DE CULTURE GENERALE

DUREE : 3h00 COEFFICIENT : 3

SUJET

1 – Présenter la politique de sécurité routière en Nouvelle-Calédonie. (8 points)

2 – On assiste depuis quelques années à une montée de la xénophobie. De quoi s'agit-il, quelles en sont les causes et quelles peuvent être les conséquences ? (6 points)

3 – Fumer, est-ce un acte libre ? (6 points)

2nd CONCOURS RESERVE OUVERT AU TITRE DE L'ANNEE 2019
POUR LE RECRUTEMENT DANS LE CORPS DES REDACTEURS DU CADRE D'ADMINISTRATION GENERALE DE LA NOUVELLE-CALEDONIE

---------⏮⏭--------

EPREUVE ECRITE D'ADMISSIBILITE : REPONSES A 3 A 5 QUESTIONS DE CULTURE GENERALE

DUREE : 3h00 COEFFICIENT : 3

CORRIGE

1. Présenter la politique de sécurité routière en Nouvelle-Calédonie

La politique de sécurité routière en Nouvelle-Calédonie a été lancée à partir de l'année 2000. Le forum de la sécurité routière des 27 et 28 juillet 2000 a notamment été suivi de la mise en place de structures de sécurité routière, structures définies par la délibération n°57/CP du 28 août 2001 et qui sont :

- Le conseil permanent de sécurité routière (CPSR) chargé d'assurer le suivi de la politique du gouvernement.
- L'observatoire de sécurité routière.

La gestion de la mission opérationnelle a été confiée à la DITTT.

Afin de mener la politique de sécurité routière, un programme d'action est élaboré chaque année. Celui-ci est voté par le congrès de la Nouvelle-Calédonie, après approbation par le gouvernement et avis favorable du CPSR.

L'aspect pratique de la mise en œuvre de la politique couvre le triptyque homme / véhicule / infrastructure et induit des actions :

- De prévention et de sensibilisation,
- De communication avec notamment les campagnes audiovisuelles,
- D'évolution de la règlementation de la circulation routière,
- D'élaboration des statistiques permettant la prise de décision efficace.

Depuis le début de l'année 2015, un chargé de mission sécurité routière a été nommé aux fins notamment de suivre la mise en œuvre et la réalisation des actions du programme d'action et du plan quinquennal de sécurité routière 2014-2018.

La cellule de l'observatoire de sécurité routière, situé au sein du SSCR de la DITTT, est en charge du recueil de données permettant d'alimenter la base de données accidents corporels de la circulation routière de Nouvelle-Calédonie. Après vérifications et analyses des données sources provenant notamment des procès-verbaux d'accidents établis par les forces de gendarmerie et police nationales, la cellule réalise des analyses et bilans statistiques relatifs à l'accidentalité routière en Nouvelle-Calédonie.

L'objectif général est de :

- Lutter contre le risque routier en alliant la prévention, la communication et la répression en étroite collaboration avec les services compétents ;
- Agir sur la formation et l'information des usagers, et ce dès le plus jeune âge ;
- Favoriser l'émergence d'une véritable culture de sécurité routière.

2. On assiste depuis quelques années à une montée de la xénophobie. De quoi s'agit-il, quels en sont les causes et quelles peuvent être les conséquences ?

La xénophobie est la peur de l'étranger, l'hostilité vis-à-vis de l'étranger. Celle-ci peut se manifester par des insultes, des diffusions de tracts racistes, des menaces voire même par des violences conduisant à la mort.

Les principales causes sont :

- Le nombre d'étrangers et la concentration de ceux-ci dans certaines villes ou certains quartiers.
- Les différences culturelles (mode de vie, religion).
- La récession économique (étrangers accusés de prendre les emplois, de profiter du système de protection sociale…).
- L'intégrisme et l'assimilation parfois trop vite faite.
- L'influence de certains partis politiques.

Ses conséquences :

- Risques d'enfermement des étrangers dans des « ghettos » ;
- Risques d'actes contraires aux lois qui régissent les droits de l'homme et le droit d'asile ;
- Risque de fermeture des frontières extérieures.

3. Fumer, est-ce un acte libre ?

Les plans s'articuleront sur les notions de dépendance, de prévention, de politique de santé publique. La notion d'addiction au centre du débat.

Il s'agit de la question de la dépendance au regard de certaines substances. On peut alors parler de comportements psychopathologiques avec des caractéristiques biologiques, psychologiques et sociales.

La notion de dépendance est relative. Cependant, il faut souligner que la prise de substances modifie le comportement de la personne et s'accompagne d'un besoin irrépressible de la poursuite de sa consommation avec une tendance progressive à vouloir augmenter les doses.

Fumer n'est plus véritablement un plaisir et devient une sorte d'obligation pressante et impérative. Ce phénomène est lié au taux de nicotine présents dans le sang. Le fait de tenir une cigarette dans les mains nous renvoie également à l'idée de facteurs psychologiques : une pulsion de succion qui sécurise et donne un certain réconfort aux fumeurs.

L'exemple de l'alcool permet de souligner la dimension de cette même dépendance. De ce point de vue l'alcool peut être considéré comme une drogue légale : en effet l'alcool est une substance qui est capable de modifier l'état de conscience de la personne. De plus, à la différence des drogues illicites, l'alcool est accessible à tous et d'un coût modéré.

Mesures de prévention de santé publique :

- Message dur les paquets de cigarettes,
- Interdiction de fumer dans les lieux publics,
- Spots télévisés,
- Augmentation du prix du paquet de cigarettes.

La cigarette électronique : le nouveau débat :

Avec l'interdiction de fumer dans les lieux publics, la cigarette électronique s'est rapidement développée en tant qu'alternative à la cigarette dite « classique ».

Celle-ci revêt l'apparence d'une cigarette en reproduisant la forme d'une cigarette classique. Le « tube » de la cigarette présente à son extrémité une diode simulant visuellement la combustion et à l'autre extrémité une résistance électronique qui plonge dans la partie « filtre ».

Des flacons « e-liquides » permettent de recharger et de changer la cartouche usagée. Lors de l'aspiration, la solution présente dans la cartouche s'échauffe, et la vapeur produite est inhalée par l'utilisateur.

Les solutions « e-liquides » sont composées de propylène glycol ou de glycérol, de divers arômes et dans certains cas de nicotine. Attention, à ce jour, l'ANSM (l'Agence Nationale de Sécurité du Médicament et des Produits de Santé) recommande de ne pas consommer ce type de produit.

2nd CONCOURS RESERVE OUVERT AU TITRE DE L'ANNEE 2019
POUR LE RECRUTEMENT DANS LE CORPS DES REDACTEURS DU CADRE D'ADMINISTRATION GENERALE DE LA NOUVELLE-CALEDONIE

----------⏮⏭--------

EPREUVE ECRITE D'ADMISSIBILITE : NOTE ADMINISTRATIVE SPECIALITE : ADMINISTRATION GENERALE

DUREE : 3h00 COEFFICIENT : 4

SUJET

Le sujet comporte **14 pages** y compris la page de garde

Exerçant vos fonctions de chargé d'études au sein de la direction des ressources humaines de la fonction publique de Nouvelle-Calédonie, il vous est demandé de réaliser une synthèse sur le sujet du droit individuel à la formation (DIF), sur la base du dossier proposé.

Liste des documents

1. Extrait de la loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale – articles 1er à 7
2. Extrait du rapport n° 014-056/14-012/02 « La formation des agents territoriaux. Bilan, analyse et perspectives d'avenir » - juillet 2014
3. Annexe au rapport n° 014-056/14-012/02 « La formation des agents territoriaux. Bilan, analyse et perspectives d'avenir » - juillet 2014
4. « Formation : faire du DIF un outil au service de la mobilité » Article de la gazette des communes – 1er juin 2015

LOIS

LOI n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale (1)

NOR : *INTX0500294L*

L'Assemblée nationale et le Sénat ont adopté,

Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

CHAPITRE Ier

Dispositions relatives à la formation professionnelle des agents territoriaux

Article 1er

L'article 1er de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale est ainsi rédigé :

« *Art. 1er.* – La formation professionnelle tout au long de la vie au sein de la fonction publique territoriale comprend :

« 1° La formation d'intégration et de professionnalisation, définie par les statuts particuliers, qui comprend :

« *a)* Des actions favorisant l'intégration dans la fonction publique territoriale, dispensées aux agents de toutes catégories ;

« *b)* Des actions de professionnalisation, dispensées tout au long de la carrière et à l'occasion de l'affectation dans un poste de responsabilité ;

« 2° La formation de perfectionnement, dispensée en cours de carrière à la demande de l'employeur ou de l'agent ;

« 3° La formation de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique ;

« 4° La formation personnelle suivie à l'initiative de l'agent ;

« 5° Les actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française.

« Un décret en Conseil d'Etat précise les types de formations susceptibles d'être précédées, à la demande de l'agent, d'un bilan de compétences ainsi que les modalités de celui-ci.

« Tout agent de la fonction publique territoriale occupant un emploi permanent reçoit un livret individuel de formation. Ce livret retrace les formations et bilans de compétences dont l'agent bénéficie, dans les conditions fixées par décret. »

Article 2

L'article 2 de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 précitée est ainsi rédigé :

« *Art. 2.* – Les fonctionnaires territoriaux sont astreints à suivre les actions de formation mentionnées au 1° de l'article 1er.

« Sans préjudice de l'application des dispositions relatives au droit individuel à la formation prévues à l'article 2-1, les agents territoriaux bénéficient des autres actions de formation mentionnées à l'article 1er, dans les conditions prévues par la présente loi et sous réserve des nécessités du service. L'autorité territoriale ne peut opposer deux refus successifs à un fonctionnaire demandant à bénéficier de ces actions de formation qu'après avis de la commission administrative paritaire. »

Article 3

Après l'article 2 de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 précitée, sont insérés deux articles 2-1 et 2-2 ainsi rédigés :

« *Art. 2-1.* – I. – Tout agent de la fonction publique territoriale occupant un emploi permanent bénéficie d'un droit individuel à la formation professionnelle d'une durée de vingt heures par an. Pour les agents à temps partiel et les agents nommés dans des emplois à temps non complet, cette durée est calculée *pro rata temporis*.

« Les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur une durée de six ans. Au terme de cette durée et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le droit individuel à la formation professionnelle reste plafonné à cent vingt heures.

« II. – Le droit individuel à la formation professionnelle est mis en œuvre à l'initiative de l'agent en accord avec l'autorité territoriale. Pour que l'agent puisse faire valoir ce droit, les actions de formation qu'il se

propose de suivre doivent être inscrites au plan de formation prévu à l'article 7 et relever des 2° ou 3° de l'article 1er. Seules les actions réalisées à la demande de l'agent s'imputent sur le crédit d'heures mentionné au I du présent article.

« Lorsque, pendant deux années successives, l'agent et l'autorité territoriale sont en désaccord sur l'action de formation demandée par l'agent, celui-ci bénéficie d'une priorité d'accès aux actions de formation équivalentes organisées par le Centre national de la fonction publique territoriale.

« III. – L'autorité territoriale détermine, après avis du comité technique paritaire, si et dans quelles conditions le droit individuel à la formation professionnelle peut s'exercer en tout ou partie pendant le temps de travail. Lorsque la formation est dispensée hors du temps de travail, l'autorité territoriale verse à l'agent une allocation de formation.

« IV. – Les frais de formation sont à la charge de l'autorité territoriale.

« Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application du présent article.

« *Art. 2-2.* – Il peut être tenu compte des formations professionnelles et des bilans de compétences dont l'agent bénéficie tout au long de sa carrière en application de l'article 1er pour réduire la durée des formations obligatoires prévues au 1° du même article ou, dans les conditions définies par les statuts particuliers, pour l'accès à un grade, corps ou cadre d'emplois par voie de promotion interne. »

Article 4

L'article 3 de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 précitée est ainsi modifié :

1° Le deuxième alinéa est ainsi rédigé :

« Dans des conditions fixées par les statuts particuliers des cadres d'emplois, les fonctionnaires astreints à une formation prévue au 1° de l'article 1er sont, sur leur demande, dispensés d'une partie de cette formation lorsqu'ils ont suivi antérieurement ou suivent une formation sanctionnée par un titre ou un diplôme reconnu par l'Etat ou à raison de la reconnaissance de leur expérience professionnelle. » ;

2° Le troisième alinéa est supprimé ;

3° La première phrase du quatrième alinéa est ainsi rédigée :

« Le fonctionnaire suivant ou ayant suivi les formations prévues par un statut particulier et précédant sa prise de fonction peut être soumis à l'obligation de servir dans la fonction publique territoriale. »

Article 5

Le premier alinéa de l'article 5 de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 précitée est ainsi rédigé :

« Le fonctionnaire qui bénéficie d'une action de formation prévue au 4° de l'article 1er ou est engagé dans une procédure de validation des acquis de l'expérience peut bénéficier, à ce titre, d'un congé ou d'une décharge partielle de service. »

Article 6

Après le 6° de l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, sont insérés un 6° *bis* et un 6° *ter* ainsi rédigés :

« 6° *bis* Au congé pour validation des acquis de l'expérience ;

« 6° *ter* Au congé pour bilan de compétences ; ».

Article 7

L'article 7 de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 précitée est ainsi modifié :

1° Dans le premier alinéa, les mots : « qui prévoit les projets d'actions de formation correspondant aux objectifs à moyen terme pour la formation des agents » sont remplacés par les mots : « annuel ou pluriannuel, qui détermine le programme d'actions de formation prévues en application des 1°, 2° et 3° de l'article 1er » ;

2° Le deuxième alinéa est supprimé ;

3° Au début du troisième alinéa, le mot : « Il » est remplacé par les mots : « Le plan de formation ».

CHAPITRE II

Dispositions relatives aux institutions de la fonction publique territoriale

Article 8

Le premier alinéa de l'article 8 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale est complété par les mots : « , instance représentative de la fonction publique territoriale ».

d'encadrement, identifié par la collectivité sur la base de son organigramme – pourrait être envisagée.

Recommandation n°7 : Inscrire au programme de l'observatoire du CNFPT une étude qualitative sur les pratiques en matière de formation de professionnalisation.

3.3. Developper l'acces a la formation par la reconnaissance d'un droit individuel a la formation (DIF)

Le DIF, mal appréhendé par les agents, est une modalité d'accès à la formation peu mobilisée par les agents, il n'a pas changé les pratiques de formation dans les collectivités. Il vient se surajouter à l'offre de formation déjà disponible. Il constitue une possibilité pour l'agent de demander à bénéficier d'une formation.

Le droit individuel à la formation (DIF) a été introduit dans la fonction publique territoriale par la loi du 19 février 2007. Les caractéristiques du DIF sont les mêmes que dans le secteur privé. Tout agent sur emploi permanent – titulaire ou non-titulaire – bénéficie chaque année[52] d'une possibilité de solliciter 20 heures de formation, cumulables sur six ans dans la limite de 120 heures. La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative de l'agent en accord avec l'employeur. Il permet d'accéder à des formations de perfectionnement et aux préparations aux concours et examens. Les actions de formation personnelle en sont exclues. La formation doit être inscrite au plan de formation de la collectivité. Enfin, après avis du comité technique (CT), la collectivité détermine si le DIF peut s'exercer tout ou en partie hors du temps de travail. Dans ce cas, l'employeur verse à l'agent une allocation de formation correspondant à 50% du temps de travail.

3.3.1. Bilan du recours au DIF : une possibilité peu mobilisée

Les rapports annuels successifs du CNFPT[53] sur la mise en œuvre du DIF permettent d'établir un bilan relativement complet de sa mise en œuvre. Néanmoins, il repose sur l'exploitation des conventions transmises par les collectivités[54], il est donc possible que certaines ne remplissent pas cette obligation, notamment pour les formations qui ne sont pas délivrées par le CNFPT. Le bilan chiffré a été complété dans le rapport de décembre 2013 par une étude qualitative. L'annexe 7 détaille les résultats des rapports du CNFPT et les principaux enseignements.

---

[52] Les droits à DIF étant acquis à échéance d'une année de présence, les agents présents à la date de publication de la loi ont acquis un crédit de 20 heures de DIF au 21 février 2008.

[53] Rapport sur la mise en œuvre du DIF en 2008-2009, décembre 2010 – Rapport sur la mise en œuvre du DIF en 2011, novembre 2013 – Rapport sur la mise en œuvre du DIF en 2010 et enquête qualitative, décembre 2013 – Rapport sur la mise en œuvre du DIF en 2011, février 2014.

[54] Le décret du 27 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la FPT a rendu obligatoire la signature d'une convention ente l'agent et l'employeur et sa transmission au CNFPT (qu'il soit l'organisme dispensateur de la formation ou non) : article 36 « *le choix de l'action de formation envisagée au titre du DIF est arrêté par convention conclue entre le fonctionnaire et l'autorité territoriale* » ; article 37 : « *une copie de chaque convention conclue en application de l'article 36 est transmise par l'autorité territoriale au CNFPT* ».

Evolution du nombre de conventions DIF transmises au CNFPT et d'agents concernés

	2008 (février à décembre) 2009	2010	2011
Nombre de conventions transmises au CNFPT	13 281	14 276	12 086
Nombre de conventions exploitées par le CNFPT	9 939*	13 140	12 086
Nombre d'agents concernés	7 472	10 849	8 735

** Parmi les 9939 conventions exploitées par le CNFPT, 1680 n'étaient pas datées. 1 451 relèvent de 2008 et 6 808 de 2009.*

Source : CNFPT

On constate une progression sur les trois premières années du recours au DIF, correspondant au temps d'appropriation du dispositif par les agents. En revanche, entre 2010 et 2011 le nombre de conventions et d'agents bénéficiaires recule légèrement. Le nombre d'agents bénéficiaires est très faible au regard des effectifs de la FPT (1,8 millions en 2011).

La répartition par type de collectivités des agents ayant signé une convention est très proche de la répartition des effectifs territoriaux par collectivité. Seuls 1 537 employeurs ont signé une convention DIF sur 43 555 employeurs locaux[55] en 2011. 50% des régions et 55% des départements 3,2% des communes et 8,7% des EPCI ont signé au moins une convention en 2011. Ces chiffres traduisent une faible diffusion du DIF dans les collectivités.

Les agents de catégories A et B sont légèrement surreprésentés dans les conventions, la filière administrative est surreprésentée (35,6% des conventions en 2011, alors qu'elle représente 21,9% des agents), néanmoins la distorsion avec la filière technique diminue régulièrement depuis 2008.

L'étude qualitative du CNFPT relève que toutes les collectivités se sont attachées à clarifier le périmètre des actions de formations éligibles au DIF. Deux actions de formation sont systématiquement éligibles : les préparations aux concours[56] et les actions de formation de perfectionnement professionnel. Au-delà, les positions diffèrent, certaines collectivités rendent éligibles au DIF les savoirs de base, les formations de remise à niveau, de lutte contre l'illettrisme, la VAE, les bilans de compétences, les cycles longs de formation, les formations hygiène et sécurité obligatoires[57]. La principale difficulté constatée concerne les formations demandées au titre du « développement personnel » et relevant de la reconversion. Le critère du lien avec la sphère professionnelle est difficile à définir dans certains cas.

L'envoi régulier à chaque agent de l'état de son « *compte DIF* » est loin d'être systématique, les organisations syndicales évoquent une carence d'information régulière, notamment en raison des difficultés des directions des ressources humaines à suivre les droits par agent[58]. D'ailleurs, il est impossible d'avoir une estimation globale des heures de DIF acquises.

---

[55] Seules les communes employant au moins un agent permanent ont été comptabilisées.

[56] Les préparations aux concours et examens représentent 37,6% des actions de formation, leur part augmente régulièrement (23,2% en 2008-2009).

[57] Dans de nombreuses collectivités se sont les services formation qui orientent les demandes de formation vers le DIF pour « faire tourner » les compteurs et éviter un cumul d'heures trop important, voir imputent obligatoirement sur le DIF certaines formations comme les préparations aux concours ou examens, quitte à s'éloigner de l'esprit de la loi.

[58] Le décret du 26 décembre 2007 prévoit dans son article 35 « *l'autorité territoriale informe périodiquement les fonctionnaires du total des droits acquis au titre du DIF* ».

Comparaison avec les autres fonctions publiques et le secteur privé

Selon le dernier rapport annuel sur l'état de la fonction publique, 5 573 agents de la fonction publique d'Etat (enseignants compris) ont bénéficié du DIF en 2011, pour un total de 15 051 jours de formation. Le recours au DIF progresse d'année en année (1 346 stagiaires en 2008, 3 575 en 2009, 4 744 en 2010) mais ne touche qu'une part très faible des agents. Dans les établissements adhérents à l'association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH), 27 536 départs ont été comptabilisés en 2011 (en progression en 30,4% par rapport à 2010). L'ANFH, rencontrée par la mission, indique que le DIF n'a pas changé les pratiques dans la fonction publique hospitalière.

Une étude du CEREQ de mai 2012[59] conclut à un constat plutôt « *décevant* » du DIF dans le secteur privé après huit ans de mise en œuvre. Ainsi, 6,5% des salariés ont suivi une formation dans le cadre du DIF en 2010, ce taux d'accès au DIF augmente lentement depuis 2005[60], mais « *le poids du DIF dans l'ensemble des dispositifs de formation destinés aux salariés est des plus modestes* ». 28% des entreprises ont été concernées par le DIF en 2010. Enfin, le DIF est moins utilisé dans les petites entreprises que dans les grandes.

Cette étude souligne que « *la philosophie du DIF le situe entre le congé individuel de formation, à l'initiative du salarié, et le plan de formation, à l'initiative de l'employeur. [....] Le principal défaut du DIF est sans de ne pas avoir encore pénétré les entreprises dans lequel il serait le plus nécessaire, c'est-à-dire les moins formatrices* ».

3.3.2. Les pistes d'amélioration : faire du DIF un outil d'accompagnement de la mobilité

Il est nécessaire de clarifier l'objectif du DIF et de mieux définir les actions éligibles. Il pourrait être axé vers la mobilité professionnelle[61]. Quatre axes – complémentaires – sont envisageables :

- élargir explicitement le DIF aux outils d'accompagnement de la reconversion professionnelle en rendant éligibles les formations qualifiantes[62], éventuellement en complément du congé de formation professionnelle, la VAE, le bilan de compétences[63] ; les formations d'accompagnement à la réorientation pourraient également être éligibles[64] ;
- faire du DIF un outil de mobilité professionnelle en précisant que les formations éligibles doivent permettre d'anticiper un changement de fonction (que ce soit un changement de niveau de responsabilité ou de métier). A l'inverse les formations en lien avec le poste seraient exclues du DIF ; cette distinction relèverait d'un échange avec l'employeur ;

---

[59] Bref du CEREQ - centre d'études et de recherches sur les qualifications – n°299- 2 mai 2012.

[60] L'étude d'impact du projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale évoque un taux d'accès de 4,9% en 2011, en recul par rapport aux années passées.

[61] Le conseil général du Pas-de-Calais a ouvert le DIF aux formations diplômantes ; le conseil général de l'Asine a réservé le DIF aux formations de reconversion professionnelle faisant suite à un bilan d'orientation.

[62] A ce titre, les agents pourraient par exemple accéder à la nouvelle offre de l'AFPA qui propose des certificats de compétences professionnels, d'une durée inférieure à 175 heures.

[63] Le bilan de compétence, la VAE et les actions de lutte contre l'illettrisme ne sont pas cités par la loi comme actions de formation éligible au DIF alors que dans la fonction publique d'Etat, le bilan de compétences et la VAE sont éligibles au DIF. Pour autant les études du CNFPT montrent que certaines collectivités ont choisi d'imputer sur le DIF de telles actions.

[64] Le CNFPT propose des formations, adaptées aux catégories, d'aide à la mobilité que ce soit pour construire son projet professionnel ou pour maitriser les outils (rédaction de CV, lettre de motivation, entretien).

- acter l'éligibilité automatique au DIF des formations de préparations aux concours et examens, mais aussi des formations de préparation aux tests ;
- faire du DIF un outil d'acquisition de savoirs fondamentaux pour anticiper les phénomènes d'usure professionnelle et de reclassement. A ce titre, il pourrait être mobilisé par les agents pour des formations constituant un socle de savoirs de base : actions de lutte contre l'illettrisme, savoirs fondamentaux, remise à niveau, formations bureautiques[65], initiations dans quelques matières (fonctionnement des collectivités, finances publiques, marchés publics...). Le catalogue du CNFPT[66] pourrait identifier ces formations et les signaler comme éligibles au DIF.

Le DIF deviendrait l'outil principal de la mobilité, quelle qu'elle soit : volontaire ou subie, au sein de la fonction publique territoriale ou en dehors. L'inscription des formations éligibles au plan de formation de la collectivité ne serait pas nécessaire.

Recommandation n°8 : Modifier la loi du 12 juillet 1984 pour étendre le champ d'application du DIF aux bilans de compétences et à la VAE et supprimer l'obligation d'inscription au plan de formation des formations demandées au titre du DIF. Préciser par circulaire aux collectivités que le DIF peut accompagner la mobilité professionnelle et que sont éligibles les actions suivantes : les préparations aux concours et examens et les actions de préparation en amont ; les formations permettant d'anticiper un changement de fonction ; les formations d'acquisitions des savoirs fondamentaux (lutte contre l'illettrisme, remise à niveau), les formations au socle de base de compétences de l'agent public territorial.

Le bilan en demi-teinte du DIF dans le secteur privé a conduit les partenaires sociaux[67] à le remplacer par le compte personnel de formation (CPF) à compter du 1er janvier 2015.

La transposition du CPF dans la fonction publique pourra être l'occasion de poursuivre l'évolution du DIF.

Le nouveau compte personnel de formation dans le secteur privé est ouvert à toute personne âgée d'au moins seize ans en emploi ou en recherche d'emploi[68]. Il est lié à la personne et non à son employeur et est ainsi « portable » quelle que soit la situation professionnelle et l'employeur, et ce jusqu'à la retraite.

Dans certaines hypothèses, un abondement complémentaire du compte personnel de formation a été prévu, notamment lorsqu'un salarié, dans les entreprises de plus de cinquante salariés, n'a pas eu les entretiens professionnels auxquels il a droit ou n'a pas bénéficié d'au moins deux des trois mesures suivantes : action de formation ; progression, salariale ou professionnelle ; acquisition d'éléments de certification, par la formation ou par la VAE[69].

---

[65] Le conseil général des Côtes-d'Armor par exemple a permis aux agents qui n'utilisent pas l'informatique de le cadre de leur fonction de découvrir les bases des outils bureautiques via le DIF.

[66] Une offre importante existe déjà dans l'axe « *Repères et outils fondamentaux nécessaires à l'exercice professionnel* » du catalogue du CNFPT.

[67] Les accords nationaux interprofessionnels du 11 janvier et du 14 décembre 2013, ont conclu à la transformation du DIF en compte personnel de formation (CPF). Les lois du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi et du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale transposent ces accords.

[68] Par dérogation, la loi prévoit l'ouverture d'un compte personnel de formation dès l'âge de quinze ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage.

[69] Le compte peut également être abondé par accord d'entreprise, de branche ou par le biais d'un accord conclu par les représentants des salariés et des employeurs signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel.

Le compte personnel de formation pourra, dans certaines conditions, être mobilisé sans accord de l'employeur, notamment quand la formation est réalisée hors temps de travail, lorsqu'elle vise l'acquisition du socle de compétences ou qu'elle se fait par la mobilisation de certaines heures d'abondement.

Recommandation n°9 : Etudier, dans le cadre d'une éventuelle transposition à la fonction publique du compte personnel de formation, d'autres évolutions : portabilité public-privé, système d'abondement complémentaire, modalités d'accord de l'employeur.

3.4. MIEUX RECONNAITRE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE[70]

La loi du 19 février 2007 a consolidé dans la fonction publique territoriale le dispositif de la validation des acquis de l'expérience (VAE). Elle fait partie – avec la mise en disponibilité, le congé de formation professionnelle et le bilan de compétences – des quatre dispositifs de formation personnelle. Un congé pour VAE a été créé, d'une durée de 24 heures fractionnables, son octroi est soumis à des conditions d'ancienneté. Ce congé n'est pas un droit pour l'agent et son financement est soumis au choix de l'employeur.

Les statistiques des bilans sociaux montrent que la loi de 2007 a suscité une montée en charge du nombre de dossiers déposés au titre de la VAE. En revanche, le nombre de dossiers ayant abouti, après un pic en 2009, est retombé, illustrant bien la difficulté de cette démarche.

Evolution du nombre de dossiers de validation des acquis de l'expérience depuis 2007

	2007	2009	2011
Nombre de dossiers déposés dans l'année	4 477	7 776	8 112
Nombre de dossiers en cours	2 609	3 609	2 434
Nombre de dossiers ayant débouchés sur une validation dans l'année	2 934	5 607	2 537

Source : enquêtes bilans sociaux, exploitation DGCL-mission, estimation faible[71]

La loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale attribue au CNFPT dans l'article 12-1 la mission de « *suivi des demandes, dont il est saisi, de validation des acquis de l'expérience présentées dans le cadre des dispositions de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale ainsi que des demandes de bilan de compétences prévu par l'article 1er de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 précitée* ». La formulation de cette mission est ambiguë, le CNFPT a fait le choix de ne pas financer la VAE (cf. § 4.2). Il propose des stages d'accompagnement méthodologique au dossier de demande de VAE payants[72].

---

[70] La mission a exclu de son champ la reconnaissance de l'expérience professionnelle (REP), notamment dans le cadre des concours, considérant que cela ne relevait pas de la formation.

[71] Ces statistiques se fondent sur un taux de retour faible (50% en 2011) et doivent être considérées plus comme une tendance qu'une image fiable de la réalité.

[72] Sont gratuits les stages préparant, dans le cadre d'une convention avec la CNSA (caisse nationale de solidarité et d'autonomie), aux diplômes d'Etat d'aide soignante, d'aide médico-psychologique, d'éducateur spécialisé, de moniteur éducateur, d'auxiliaire de vise sociale, d'assistante de via aux familles.

ANNEXE 8 : BILAN D'UTILISATION DU DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION

Le CNFPT a un triple rôle :

- les formations qu'il propose sont éligibles au DIF, même s'il n'en a pas de monopôle ;
- en cas de désaccord entre l'agent et la collectivité deux années successives, l'agent bénéficie d'une priorité d'accès aux actions équivalentes du catalogue du CNFPT[158] ;
- la loi du 19 février 2007 lui a confié la mission de réalisation d'un bilan annuel quantitatif et qualitatif, transmis au conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT).

L'ensemble des statistiques ci-dessous proviennent de l'observatoire du CNFPT[159]. Les statistiques relatives au DIF sont issues de l'exploitation des conventions signées entre les collectivités et leurs agents transmises au CNFPT. Les statistiques relatives aux effectifs territoriaux sont issus du « tableau de bord des effectifs territoriaux au 31 décembre 2011 », réalisé en exploitant les données SIASP (système d'information des agents du service public). L'enquête bilans sociaux réalisée tous les deux ans contient un item détaillant parmi les départs en formation ceux relevant du DIF mais elle est particulièrement mal renseignée par les collectivités et ne fait donc pas l'objet d'une exploitation.

Evolution du nombre de conventions DIF transmises au CNFPT et d'agents concernés

	2008 (février à décembre)	2009	2010	2011
Nombre de conventions transmises au CNFPT	13 281		14 276	12 086
Nombre de conventions exploitées par le CNFPT	9939*		13 140	12 086
Nombre d'agents concernés	7472		10 849	8 735

Source : Bilans annuels du DIF, CNFPT – Exploitation mission

** Parmi les 9939 conventions exploitées par le CNFPT, 1680 n'étaient pas datées. 1 451 relèvent de 2008 et 6 808 de 2009.*

On constate une progression sur les trois premières années du recours au DIF, correspondant au temps d'appropriation du dispositif par les agents. En revanche, entre 2010 et 2011 le nombre de conventions et d'agents bénéficiaires reculent légèrement. Le nombre d'agents bénéficiaires est très faible au regard des effectifs de la FPT (1,8 millions en 2011).

[158] Article 3 de la loi du 19 février 2007 *« Lorsque, pendant deux années successives, l'agent et l'autorité territoriale sont en désaccord sur l'action de formation demandée par l'agent, celui-ci bénéficie d'une priorité d'accès aux actions de formation équivalentes organisées par le Centre national de la fonction publique territoriale. »*

[159] Rapport sur la mise en œuvre du DIF en 2008-2009, décembre 2010 – Rapport sur la mise en œuvre du DIF en 2011, novembre 2013 – Rapport sur la mise en œuvre du DIF en 2010 et enquête qualitative, décembre 2013 – Rapport sur la mise en œuvre du DIF en 2011, février 2014.

Nombre de conventions DIF signées par employeur

Type de collectivités	Conventions signées 2011		Rappel 2010	Rappel 2008/2009	Nombre d'agents (2011)*	
	Nombre	%	%	%	Nombre	%
Régions	638	5,3	3,8	4,1	80 499	4,4%
Départements	2 344	19,4	24,8	18,7	290 190	16,0%
Communes	6 199	51,3	47,3	56,4	994 529	54,9%
EPCI	1312	10,8	9,8	9,4	182 335	10,1%
Syndicats intercommunaux	448	3,7	3,8	3,5	67 585	3,7%
SDIS	362	3	1,7	2,5	50 338	2,8%
CCAS et CIAS	544	4,5	6,1	3,6	116 787	6,4%
Autres (CDG,CNFPT...)	239	2	2,7	1,7	29 657	1,6%
TOTAL	12086	100	100	100	1 811 920	100,0%

Source : Bilans annuels du DIF, CNFPT – Exploitation mission
** Collectivités et établissements ayant au moins un poste, source INSEE-SIASP, traitement CNFPT*

Typologie des employeurs ayant signés une convention DIF

Type de collectivités	Nombre de signataires 2011		Rappel 2010		Rappel 2008/2009		Nombre de collectivités (2011)*	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	% de signataire de DIF
Régions	13	0,8	16	1,1	10	0,9	26	50,0%
Départements	55	3,6	48	3,2	37	3,3	99	55,6%
Communes	952	61,9	961	64,5	771	68,1	30 131	3,2%
EPCI	220	14,3	201	13,5	118	10,4	2 538	8,7%
Syndicats intercommunaux	94	6,1	119	8	74	6,6	7 100	1,3%
SDIS	21	1,4	19	1,3	8	0,7	94	22,3%
CCAS et CIAS	135	8,8	80	5,4	75	6,6	2 903	4,7%
Autres (CDG, CNFPT...)	47	3,1	46	3	39	3,4	664	7,1%
TOTAL	1 537	100	1 490	100	1 132	100	43 555	

Source : Bilans annuels du DIF, CNFPT – Exploitation mission
** Collectivités et établissements ayant au moins un poste, source INSEE-SIASP, traitement CNFPT*

La répartition par type de collectivités des agents ayant signé une convention est très proche de la répartition des effectifs territoriaux par collectivités. Ainsi, les agents communaux représentent 54,9% des effectifs de la FPT et 51,3% des agents signataires d'une convention DIF en 2011.

Seuls 1 537 employeurs ont signé une convention DIF sur 43 555 employeurs locaux[160] en 2011. Parmi eux, huit collectivités ont signé à elles seules 2 421 conventions, soit 20% du total. 50% des régions et 55% des départements 3,2% des communes et 8,7% des EPCI ont signé au moins une convention en 2011.

[160] Seules les communes employant au moins un agent permanent ont été comptabilisées.

Répartition des agents signataires d'une convention DIF par catégorie

Catégories	Conventions signées 2011*		Rappel 2010	Rappel 2008/2009	Répartition des agents de la FPT (2011)**
	Nombre	%	%	%	
Catégorie A	1 147	12,1%	11,20%	11,20%	8,6%
Catégorie B	1 848	19,5%	19,50%	19,10%	13,5%
Catégorie C	6 481	68,4%	68,40%	69,70%	75,5%
TOTAL	9476	100,0%	99,10%	100,00%	97,6%

Source : Bilans annuels du DIF, CNFPT – Exploitation mission

**Toutes les conventions DIF ne mentionnent pas la catégorie hiérarchique des agents*

*** Collectivités et établissements ayant au moins un poste, source INSEE-SIASP, traitement CNFPT*

Le total est inférieur à 100% en raison des agents qui ne sont pas recrutés dans une catégorie.

Les agents de catégories A et B sont légèrement surreprésentés dans les départs, les agents de catégorie C représentent 68,4% des signataires de convention et 75,5% des effectifs de la fonction publique. La répartition entre les catégories est stable depuis 2008. Près de 60% des conventions DIF ont été signées par des agents ayant un niveau de diplôme 4 ou 5.

Répartition des agents signataires d'une convention DIF par filières

cadres d'emploi et filières	Conventions signées 2011*		Rappel 2010	Rappel 2008/2009	Répartition des agents de la FPT(2011)**
	Nombre	Pourcentage	%	%	
Filière administrative	3 372	35,6%	39,50%	43,50%	21,9%
dont adjoint administratif	*1 928*	*20,3%*	*24,2%*	*28,2%*	*13,2%*
Filière technique	3 995	42,2%	37,80%	35,50%	44,5%
dont adjoint technique	*2 874*	*30,3%*	*27,7%*	*25,0%*	*30,1%*
Filière culturelle	373	3,9%	3,50%	3,30%	3,6%
Filière sociale, médico-sociale et médico-technique	1 125	11,9%	14,20%	11,20%	12,9%
Filière sportive	127	1,3%	0,70%	0,80%	1,1%
Filière animation	386	4,1%	3,30%	3,40%	4,7%
Filière police municipale	38	0,4%	0,60%	0,80%	1,2%
Filière sapeurs-pompiers	60	0,6%	0,30%	1,50%	2,2%
TOTAL	9 476	100,0%	99,90%	100,00%	92,1%

Source : Bilans annuels du DIF, CNFPT – Exploitation mission

**Toutes les conventions DIF ne mentionnent pas le cadre d'emplois des agents*

*** Collectivités et établissements ayant au moins un poste, source INSEE-SIASP, traitement CNFPT*

Le total est inférieur à 100% en raison des agents qui ne sont pas recrutés dans une filière.

La filière administrative est surreprésentée (35,6% des conventions en 2011, alors qu'elle représente 21,9% des agents) quand la filière technique est sous-représentée (42,2% des conventions en 2011, alors qu'elle représente 44,5% des agents), néanmoins cette distorsion entre les deux filières diminue régulièrement depuis 2008. 63,2% des conventions en 2011 concernent des femmes, qui représentent 60,6% des effectifs.

Les préparations aux concours et examens représentent 37,6% des actions de formation, leur part augmente régulièrement (23,2% en 2008-2009), les domaines de formation « pilotage, management et gestion des ressources » 24,8%, les services à la population 10,5%, les formations réglementaires (gestes et postures, permis et habilitations notamment) 6,3%.

L'étude qualitative du CNFPT relève que toutes les collectivités se sont attachées à clarifier le périmètre des actions de formations éligibles au DIF. Deux actions de formation sont systématiquement éligibles : les préparations aux concours et les actions de formation de perfectionnement professionnel. Au-delà, les positions diffèrent, certaines collectivités rendent éligibles au DIF les savoirs de base, les formations de remise à niveau, de lutte contre l'illettrisme, la VAE, les bilans de compétences, les cycles longs de formation, les formations hygiène et sécurité obligatoires. La principale difficulté constatée concerne les formations demandées au titre du « développement personnel » et relevant de la reconversion. Le critère du lien avec la sphère professionnelle est difficile à définir dans certains cas. Dans de nombreuses collectivités se sont les services formation qui orientent les demandes de formation vers le DIF pour « faire tourner » les compteurs et éviter un cumul d'heures trop importants, voir impute obligatoirement sur le DIF certaines formations comme les préparations aux concours ou examens, quitte à s'éloigner de l'esprit de la loi.

Le nombre de conventions transmises au CNFPT faisant suite à deux refus est extrêmement faible : 10 en 2011, 6 en 2010, 27 en 2008-2009. L'enquête qualitative du CNFPT souligne qu'il existe peu de cas de refus, les principales difficultés se concentrent sur les formations longues, telles que les formations qualifiantes, souvent pour des raisons de coût trop élevé.

Le décret du 26 décembre 2007 prévoit dans son article 35 « l'autorité territoriale informe périodiquement les fonctionnaires du total des droits acquis au titre du DIF ». Selon l'enquête du CNFPT, si les collectivités ont largement informé leurs agents de la nouvelle architecture de la formation issue de la loi du 19 février 2007, en revanche elle relève que l'envoi annuel à chaque agent de l'état de son compteur DIF est loin d'être systématique, les organisations syndicales évoquent une carence d'information régulière.

La mission relève une lacune importante dans les données existantes, ni les bilans sociaux ni le rapport du CNFPT ne permettent d'avoir une vision du stock d'heures de DIF accumulé par les agents. Depuis février 2013, les agents présents à la date de publication de la loi et n'ayant pas mobilisé leur DIF ont tous 120 heures de DIF. Ces heures ne seront pas forcément utilisées par les agents, le DIF est un droit d'initiative, néanmoins il serait utile d'avoir une vision des compteurs.

Aucune donnée n'existe sur le choix des collectivités d'ouvrir le DIF en dehors du temps de travail. Cette possibilité – très éloignée des pratiques des collectivités et difficile à négocier pour des formations professionnelles – semble très peu exploitée.

Formation

Faire du DIF un outil au service de la mobilité

Huit ans après sa mise en œuvre dans la fonction publique, le droit individuel à la formation peine à trouver sa place dans la boîte à outils RH des collectivités. La réorientation de ses objectifs et de ses modalités pourrait pourtant en faire un instrument d'accompagnement des carrières.

Créé en 2004 pour permettre aux salariés – puis aux fonctionnaires, trois ans plus tard – d'être les acteurs de leur parcours professionnel, le droit individuel à la formation (DIF) n'a pas atteint les résultats escomptés, avec seulement 5 à 6% des salariés qui en ont fait usage chaque année (1). Tant et si bien que, dans le secteur privé, il vient d'être remplacé par le compte personnel de formation (lire ci-dessous).

Le bilan n'est guère plus glorieux dans la fonction publique territoriale. Mal appréhendé par les agents, mais aussi par les employeurs, le DIF reste une modalité d'accès à la formation peu employée.

Concentration des conventions

«Nous le mettons en œuvre car c'est réglementaire, mais le droit individuel à la formation n'a rien changé au sein de la collectivité. Nous n'en avons pas fait un outil de notre politique de formation. Pour nous, c'est plus une charge en termes de gestion qu'autre chose», témoigne Pascale Bedel, adjointe du service formation au conseil départemental de l'Hérault (4000 agents).

JURIDIQUE

- **Le décret du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle des agents de la FPT prévoit la signature d'une convention agent-employeur pour la mise en œuvre du DIF, avec copie au CNFPT.**
- **La loi du 19 février 2007 confie au CNFPT la réalisation d'un bilan annuel de l'utilisation du DIF, présenté au CSFPT.**
- **La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale remplace, dans le secteur privé, le DIF par le compte personnel de formation.**

Le dernier rapport annuel sur la mise en œuvre du DIF établi par le CNFPT vient confirmer le manque d'enthousiasme pour le dispositif. Selon ce bilan, daté d'octobre 2014, 11689 conventions DIF ont été transmises au CNFPT en 2012 par les collectivités et 9944 agents ont fait valoir leur droit à la formation. Des résultats en baisse par rapport à l'année précédente et extrêmement faibles au regard du nombre de fonctionnaires territoriaux (1,8 million), quand bien même certaines collectivités n'auraient pas transmis leurs conventions, notamment pour des formations délivrées par des organismes autres que le CNFPT. Comme en 2011, on constate également une concentration des conventions sur quelques employeurs: «Sept collectivités ont signé à elles seules 2450 conventions, soit 21% du total. Il s'agit de cinq départements, d'une région et d'une commune», indiquent les auteurs du rapport.

Face à la faible diffusion du DIF dans les collectivités, l'inspection générale de l'administration a proposé, dans un rapport de juillet 2014 (2), de le réorienter explicitement pour en faire un outil de mobilité. Selon les trois inspectrices qui ont rédigé le rapport, «il est nécessaire de clarifier l'objectif du DIF et de mieux définir les actions éligibles».

Reconversion professionnelle

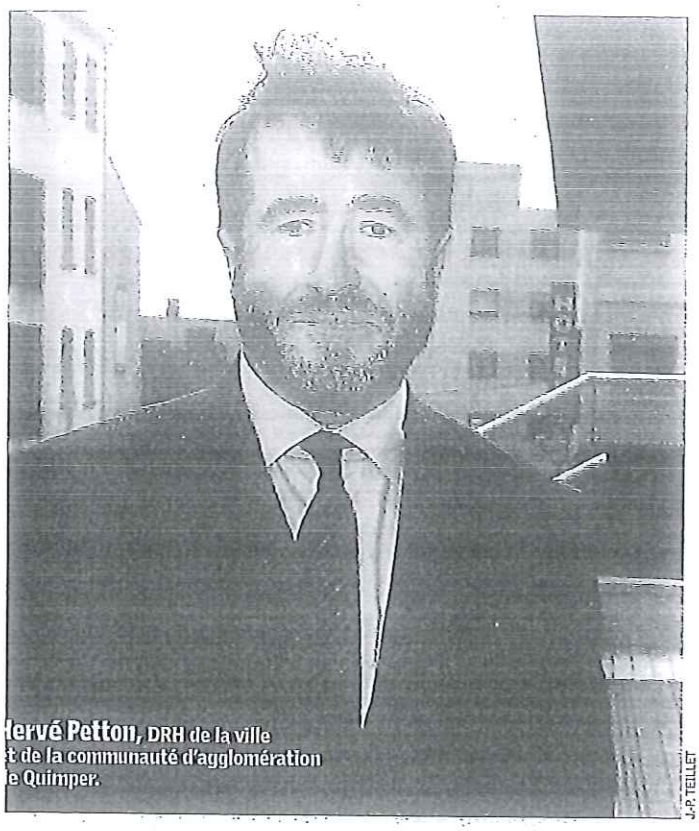
Le droit individuel à la formation pourrait être élargi expressément aux outils d'accompagnement et de reconversion professionnelle et être utilisé pour anticiper un changement de fonction dans le cadre d'une mobilité professionnelle. A l'inverse, les formations en lien avec le poste seraient exclues du DIF. L'inspection générale de l'administration suggère également de rendre les formations de préparation aux concours et examens automatiquement éligibles au DIF et d'en faire un moyen d'acquisition de savoirs fondamentaux pour prévenir les phénomènes d'usure professionnelle et de reclassement.

Certaines collectivités, comme la communauté d'agglomération de Quimper (lire ci-contre), l'utilisent déjà largement pour la mobilité interne. C'est également le cas au centre de gestion d'Indre-et-Loire. «Nous avons mis en place des conventions pour permettre aux agents de réaliser des stages pratiques dans une autre collectivité que la leur, dans le but d'apprendre un nouveau métier. Le DIF peut être mobilisé dans ce cas», souligne la directrice générale du centre de gestion, Nathalie Peron. *Maud Parnaudeau*

(1) Selon le Centre d'études et de recherches sur les qualifications.
(2) Rapport n°014-056/14-012/02, «La formation des agents territoriaux. Bilan, analyse et perspectives d'avenir», juillet 2014. A télécharger sur: http://goo.gl/Cx6ZpQ

En attendant le compte personnel de formation

Le faible bilan du DIF dans le secteur privé a conduit les partenaires sociaux à le remplacer par le compte personnel de formation (CPF) depuis le 1er janvier, l'extension du CPF à la fonction publique devant faire l'objet de discussions au premier semestre 2015. Ouvert à toute personne âgée d'au moins 16 ans, en poste ou en recherche d'emploi, il est rattaché à la personne et la suit tout au long de sa vie professionnelle. Il permet de cumuler jusqu'à 150 heures, pour acquérir une qualification, une certification ou un diplôme. Les formations éligibles sont précisées dans des listes élaborées par les partenaires sociaux aux niveaux national et régional.



Hervé Petton, DRH de la ville et de la communauté d'agglomération de Quimper.

J.-P. TEILLET

Ville et CA de Quimper (Finistère) • 8 communes • 2 000 agents • 86 700 hab.

Des agents acteurs de leur évolution

A Quimper, environ 20 % des agents ont atteint le plafond, fixé à 20 heures, de leur DIF. Un score réalisé principalement grâce à des formations d'accompagnement à la mobilité interne, comme l'explique Hervé Petton, directeur des ressources humaines: «Le DIF est un bon outil pour faire des agents les acteurs de leur projet d'évolution et leur permettre d'élargir la palette des métiers. Avant de poser leur candidature, ils peuvent par exemple réaliser un stage de découverte de un à cinq jours dans l'un des services des deux collectivités, au titre du DIF.» Pour ne pas se voir débordée par des demandes inadéquates, la collectivité dispose d'un guide interne qui fixe les règles d'accès à la formation et dans lequel est traité le DIF. Le dispositif est ainsi réservé aux fondamentaux répertoriés par le CNFPT, à la bureautique, aux stages de découverte des métiers, aux formations en langue et à des métiers sans lien avec le poste occupé. «Il nous est arrivé de recevoir une demande de permis de bateau un an avant la retraite, mais c'était exceptionnel», rapporte Hervé Petton. Face aux nouvelles exigences en termes de gestion des ressources humaines, liées aux contraintes financières, «il devrait y avoir une montée en puissance de l'utilisation du DIF», pronostique le DRH.

CONTACT
Hervé Petton, tél.: 02.98.98.89.89

À RETENIR

En encadrant le dispositif, il est possible de l'utiliser comme un outil efficace de mobilité interne.

CDG d'Indre-et-Loire • 415 collectivités affiliées

Des difficultés dues à un manque de lisibilité

Comment mettre en place le droit individuel à la formation? Comment l'utiliser? A quoi sert-il? Les questions autour du dispositif ne manquent pas en Indre-et-Loire. «Les collectivités savent ce qu'est le DIF mais, par rapport à la fiche de poste et à la formation demandée, elles ont des difficultés à savoir ce qu'elles peuvent autoriser», constate Nathalie Peron, directrice générale du centre de gestion. Huit ans après sa mise en œuvre dans la fonction publique, le DIF reste mal compris. «Il peut pourtant permettre à un agent d'approcher un autre métier, complètement différent du sien. C'est un bon outil de mobilité professionnelle, notamment externe», souligne Nathalie Peron. Frilosité, incompréhension, manque d'information? «Les collectivités ne connaissent pas la pertinence de l'utilisation du DIF. Et certaines sont réticentes à l'idée de laisser les agents se former dans des domaines dans lesquels ils ne travaillent pas. Il faut leur faire comprendre que l'agent n'appartient pas à sa collectivité et qu'il a droit à une mobilité», explique-t-elle. Face à la crainte des employeurs d'être confrontés à des agents sollicitant des formations trop personnelles, Nathalie Peron préconise de ne pas oublier d'inscrire les cursus au plan de formation de la collectivité.

CONTACT
Nathalie Peron, tél.: 02.47.60.85.15.

À RETENIR

Le DIF doit être considéré comme un élément à part entière du plan de formation d'une collectivité.

Nathalie Peron, directrice générale du centre de gestion d'Indre-et-Loire.

C. CHIGOT

2ND CONCOURS RESERVE OUVERT AU TITRE DE L'ANNEE 2019
POUR LE RECRUTEMENT DANS LE CORPS DES REDACTEURS DU CADRE D'ADMINISTRATION GENERALE DE LA NOUVELLE-CALEDONIE

---------⏮⏭--------

EPREUVE ECRITE D'ADMISSIBILITE : NOTE ADMINISTRATIVE SPECIALITE SCIENCES MEDICO-SOCIALES

DUREE : 3h00 COEFFICIENT : 4

SUJET

*Le sujet comporte **9 pages** y compris la page de garde*

Baisse des dotations, reste à charge qui explose : dans les services chargés du social aussi, la crise budgétaire des collectivités territoriales se fait de plus en plus sentir. Chaque euro est désormais compté. Pourtant, dans ce contexte difficile, les besoins d'aide sociale ne font que progresser, avec des centres communaux d'action sociale qui découvrent de nouveaux profils et des départements asphyxiés par le nombre d'allocataires du RSA.
A l'aide des documents joints, il vous est demandé de rédiger une note mettant en exergue les actions à mettre en place par les collectivités et les difficultés qu'elles peuvent rencontrer.

Sommaire du dossier

Document 1 : Face à la crise, il faut faire autrement dans le social

Document 2 : Quand il faut recentrer les fonds disponibles sur des publics prioritaires

Document 3 : Un dispositif de mobilité professionnelle rétribué pour les allocataires du RSA

Document 4 : Des évaluations des politiques publiques pour que chaque euro soit bien dépensé

Document 5 : Mutualiser dans le social, une solution plus complexe qu'il n'y paraît

Document 6 : Diminuer le nombre d'allocataires du RSA : « ce n'est pas du contrôle qu'il faut, mais du travail »

Document 1

Face à la crise, il faut faire autrement dans le social

Dans les services chargés du social aussi, la crise budgétaire des collectivités territoriales se fait de plus en plus sentir. Chaque euro est désormais compté. Pourtant, dans ce contexte difficile, les besoins d'aide sociale ne font que progresser. Les collectivités n'ont d'autre choix que d'innover dans leur politique. Même s'il n'est pas toujours simple de revoir des années de pratiques, surtout face à des populations en grande difficulté.

C'est un slogan qui fait grincer des dents. Il n'empêche, dans tous les services, il relève d'une nécessité : il faut faire plus avec moins. Depuis le début de la crise économique, le nombre d'usagers venus demander de l'aide a explosé, celui des allocataires du revenu de solidarité active (RSA) augmentant par exemple de 31 %. Or, pendant la même période, les apports de l'Etat ont été réduits. Pour les départements, le reste à charge relatif au RSA est passé de 10 à 35 % entre 2004 et 2015. « Les moyens n'augmenteront pas davantage », assure Frédéric Bierry, président (LR) du département du Bas-Rhin et président de la commission « solidarité et affaires sociales » de l'Assemblée des départements de France. Au contraire, ajoute-t-il, « il va encore falloir diminuer la dépense publique ».

Mais comment accepter cette réalité dans les services de l'action sociale, face à des bénéficiaires qui n'ont souvent que cette aide pour finir leur mois ? Si la tentation de faire moins avec moins est grande chez certains, pour beaucoup, ce serait perdre le sens de l'action sociale. Hors de question, donc, de s'y résoudre. Alors il faut inventer pour s'assurer que l'argent est bien employé et mutualiser au maximum.

Document 2

Quand il faut recentrer les fonds disponibles sur des publics prioritaires

En période de crise budgétaire, il faut parfois se résoudre à cibler les actions et à faire des choix parmi les populations aidées. Ce qui n'empêche pas d'être inventif et d'innover.

Publics nouveaux, besoins nouveaux, mais aussi réponses nouvelles à des besoins mal satisfaits : les collectivités territoriales, obligées de resserrer les cordons de la bourse, hiérarchisent les priorités et recherchent l'efficacité à coûts… optimisés. Avec un maître mot : le ciblage. En axant des actions sur des populations plus fragiles, et donc en leur donnant le maximum, le but est de les faire sortir des dispositifs ou d'éviter qu'elles ne s'enfoncent toujours plus.

« Modeste », le mot revient souvent dans la bouche de Jocelyne Chauvin, directrice générale adjointe à la cohésion sociale et à la citoyenneté de la ville de Saint-Brieuc (45 300 hab., Côtes-d'Armor), qui teste « à petite échelle », depuis le 15 juin et pour six mois, un dispositif d'alternative à la mendicité.

Modèle québécois

D'été en été, une recrudescence de publics en errance est constatée dans le centre-ville. Une soixantaine de marginaux, pas plus. Mais face aux nuisances et aux incivilités, la montée de l'intolérance de la population et des commerçants de Saint-Brieuc est un risque, « même si la solidarité bretonne n'est pas un vain mot ». Un groupe de travail a été constitué l'année dernière avec toutes les structures sociales et médico-sociales du territoire.

Il s'est particulièrement intéressé au programme québécois de pré-employabilité « Tapaj » (travail alternatif payé à la journée) dont il a adapté une version locale. Le principe est simple : proposer à des volontaires recrutés au sein de la structure d'accueil municipale, Le Trait d'union (19 places), de travailler le mercredi matin pour le service de la propreté urbaine de la ville au tarif horaire de 10 euros, payés en espèces immédiatement.

Les agents du service jouent pleinement le jeu, Le Trait d'union anime et accompagne, et l'association d'insertion par l'activité économique Armor emploi établit le contrat de travail et les bulletins de paie. L'objectif est d'essayer d'intéresser deux, trois, quatre personnes motivées pour les remettre sur le chemin de l'insertion. « On verra », résume la directrice générale adjointe à la cohésion sociale. Coût pour la ville : 3.000 euros.

Garderie contre insertion

Autre exemple d'inventivité ciblée : le dispositif Arc-en-Ciel par lequel le centre communal d'action sociale (CCAS) de Nancy (104 100 hab.) répond avec originalité à l'obligation posée par l'article L.214-7 du code de l'action sociale et des familles de soutien aux familles engagées dans un parcours d'insertion sociale et professionnelle. Arc-en-Ciel permet, en effet, aux mères isolées de décrocher ou de conserver un emploi ou une formation professionnelle qualifiante malgré le frein d'horaires atypiques : il propose la garde à domicile de leur(s) enfant(s) de 3 mois à 10 ans, de 5 heures à 8 h 30 du matin et de 18 h 30 à minuit, en complément des crèches, écoles et garderies. Ce sont des étudiantes de l'institut régional du travail social, de l'institut de formation en soins infirmiers ou de la faculté de psychologie qui gardent les enfants, payées au Smic comme vacataires par le CCAS. En 2014, 64 enfants ont été ainsi gardés par 52 étudiantes. Nancy a été lauréate en 2015 du Prix de l'innovation sociale locale de l'Union nationale des CCAS. Le film de présentation réalisé pour sa candidature montre à quel point tout le monde y trouve son compte : les enfants, les familles et les étudiantes. Budget 2014 d'Arc-en-Ciel : un peu plus de 78 000 euros couverts à 91% par subventions et 9% par prestations familiales.

Nouvel outil d'innovation

Un nouvel outil, controversé, vient de faire son apparition en 2016 : le contrat à impact social, copié du modèle anglo-saxon du « social impact bond ». Son principe est simple : un investisseur finance une entreprise sociale pour un projet innovant dont l'efficacité doit pouvoir se mesurer par le montant des coûts évités à l'autorité publique. Si l'entreprise sociale remplit son objectif, l'autorité publique pourra rembourser l'investisseur privé en lui servant un petit intérêt. Sinon, l'investisseur assumera le risque financier.

L'évaluation sera essentielle. Les collectivités territoriales s'en saisiront-elles pour inventer de nouvelles réponses aux besoins sociaux ? L'appel à projets interministériel, ouvert le 15 mars jusqu'au 31 janvier 2017, le dira. Quatre premiers projets ont déjà retenu l'attention du comité de sélection, dont celui de l'association La Sauvegarde du Nord qui propose un programme visant à intensifier l'action éducative en milieu ouvert afin de réduire le nombre de placements d'enfants. La protection de l'enfance constitue le second budget d'intervention du département : ce sont 11 000 enfants placés en 2014, soit deux fois et demie plus que dans les autres départements. Le conseil départemental ne contribuera donc, a posteriori, au financement du projet qu'en fonction des économies effectivement générées. Là, ce sont les résultats qui sont ciblés !

Le contrat à impact social

Le nouveau contrat à impact social permet à un acteur de l'économie sociale et solidaire de faire financer un programme innovant par un investisseur privé, qui sera lui-même remboursé par l'autorité publique uniquement en cas de succès. Un appel à projets ouvert jusqu'au 31 mars 2017 les fait bénéficier d'un cadre juridique sécurisé. Lorsque l'Etat n'est pas le payeur final, mais une collectivité, les porteurs de projets peuvent obtenir une labellisation.

Document 3

Un dispositif de mobilité professionnelle rétribué pour les allocataires du RSA

Une cohorte d'environ 1500 allocataires du RSA, répartis dans les douze départements d'Auvergne-Rhône-Alpes va bénéficier d'un accompagnement à la carte, de surcroît financée, pour se former sur des métiers qui embauchent.

L'expérimentation dure deux ans et elle est menée par la région Auvergne-Rhône-Alpes en étroite coopération avec l'ensemble des départements. Le principe ? Donner un bon coup de pouce aux allocataires du RSA pour qu'ils retrouvent un travail, par le biais d'un parcours de formation adéquat, d'une durée variable, qui débouchera, à coup sûr, sur un emploi. Les formations fléchées sont en effet en lien avec les secteurs en tension Auvergne Rhône Alpes : métallurgie, plasturgie, services à personne, numérique, hygiène-le nettoyage. « Par ailleurs, nos maisons du territoire vont également repérer des besoins plus spécifiques », souligne Sandrine Martin Grand, vice-présidente du conseil départemental de l'Isère en charge des actions de solidarité et de l'insertion. Les départements de l'Isère, l'Ain et la Haute Savoie sont les plus en avance… En mars, les premiers allocataires du RSA volontaires démarrent leur formation dans l'Ain, et début juin une grande partie de la cohorte d'une centaine d'allocataires devrait en avoir fait autant.

400 euros par mois, en plus du RSA

« La nouveauté de ce dispositif est la possibilité de cumul du RSA et de l'allocation de formation de 400 euros par mois, et ça c'est incitatif. Dès l'entrée en formation, la personne améliore sa situation financière », pointe Sandrine Martin Grand. En contrepartie, les allocataires ont des « devoirs ». Ils s'engagent à suivre la formation assidûment, le cas échéant, ils seront privés de tout ou partie de son allocation RSA, de la gratuité des transports express régionaux et aucune formation régionale ne leur sera plus financer pendant deux ans. « Ils ne peuvent pas refuser deux formations successives » stipule le contrat qu'ils signent avec la Région et le Département. Cela dit, le nombre d'allocataires pénalisés devraient être infimes : « étant donné le travail d'accompagnement en amont avec l'allocataire sur l'acceptation de son parcours d'insertion» estime la vice-présidente de l'Isère.

Le budget apporté par la Région, pour le financement de l'expérimentation, s'élève entre deux et quatre millions d'euros. « D'ici deux ans, on aura déjà un retour sur la mise en emploi, le maintien dans l'emploi, pour quelles raisons cela fonctionne ou pas », commente Stéphanie Pernod Beaudon, vice-présidente, déléguée à la formation professionnelle et à l'apprentissage à la région. Reste toutefois un verrou administratif à faire sauter : la loi l'interdit le cumul RSA/ allocation de formation, au-delà de trois mois. « Nous essayons de demander une dérogation », déclare la vice-présidence, qui se montre confiante : « Si nous n'y arrivons pas, les départements trouveront d'autres moyens pour soutenir les allocataires. »

Des allocataires priorisés sur l'entrée en formation

L'incitation financière est loin d'être la seule nouveauté du dispositif. Les services de formation déconcentrés de la région et les services insertion des départements ont constitué, pour la première fois, des « cellules » de travail (avec Pôle Emploi, les chantiers d'insertion, des entreprises qui recrutent, etc). « Pour être très honnête, les collectivités travaillent sur les mêmes publics mais ont peu le temps de se parler. La loi NOTRe est très mal écrite, mais elle a au moins permis de nous parler ! » ne mâche pas ses mots Stéphanie Pernod Beaudon.

Résultat : les allocataires du RSA volontaires vont accéder plus vite à la formation qu'en temps ordinaire, car les services de la région vont prioriser leur entrée, que ce soit sur une formation de droit commun ou ad hoc. « Le principal écueil des procédures pour accéder à l'emploi, c'est souvent une question de réactivité, d'autant que de nombreux allocataires ne sont pas toujours inscrits à Pôle Emploi. Cette expérimentation permet d'ouvrir des portes », considère Nadège Pscheniska, responsable service insertion du département de l'Ain.

Document 4

Des évaluations des politiques publiques pour que chaque euro soit bien dépensé

Lorsqu'il faut faire avec moins, il convient de dépenser mieux. Pour y parvenir, les collectivités territoriales mettent en place des politiques d'évaluation de leurs actions sociales.

«Grâce à l'évaluation, on pourra montrer l'efficacité du travail accompli et le rendre plus légitime et respecté », explique simplement Frédéric Bierry, président (LR) du conseil départemental du Bas-Rhin et président de la commission « solidarité et affaires sociales » de l'Assemblée des départements de France. Désormais, il demande une évaluation de toutes les politiques publiques mises en place dans sa collectivité.

Pour en souligner l'importance, il donne l'exemple de la protection de l'enfance où, souvent, les difficultés se perpétuent. En effet, les travailleurs sociaux suivent aujourd'hui les enfants des jeunes qu'ils accompagnaient hier. « Il faut comprendre pourquoi nous avons échoué mais aussi pourquoi, dans d'autres situations, les politiques ont fonctionné », explique-t-il.

Devenir plus « Agille »

L'Etat a également vu l'intérêt d'évaluer les politiques en place pour tenter de les améliorer. En 2013, la direction générale de la cohésion sociale a ainsi lancé le projet « Agille » – pour « améliorer la gouvernance et développer les initiatives locales de lutte contre les exclusions ». Menée par une quinzaine de départements volontaires et le secrétariat général pour la modernisation de l'action publique (SGMAP), l'expérimentation doit permettre d'« évaluer, dans certains territoires, comment les acteurs s'orga nisent pour rendre plus efficaces leurs interventions au profit des usagers, indique Lansana Touré, directeur adjoint de la direction de la vie sociale du conseil départemental du Val-d'Oise.

Nombre d'acteurs institutionnels et non institutionnels interviennent souvent en tuyaux d'orgue pour s'adresser aux mêmes publics, et cela, sans concertation, ni articulation. L'objet de cette démarche est d'améliorer cette articulation par la mise en réseau des acteurs, notamment pour traiter les situations complexes de personnes et de familles suivies. »

Le Val-d'Oise a décidé de centrer le dispositif sur les territoires les plus ruraux du département. Lansana Touré précise :

L'accompagnement social et professionnel des publics y pose problème pour diverses raisons : l'isolement, l'absence de ressources mais aussi de liens entre les acteurs. Nous souhaitions profiler et mettre en œuvre notre évaluation dans le cadre de la démarche Agille avec un axe de travail portant sur la thématique suivante : "comment prendre en charge et accompagner efficacement les publics dans le milieu rural".

En plus de mettre en réseau les acteurs de ce grand territoire (cinq communautés de communes), l'expérience doit permettre l'élaboration d'un guide des ressources. « La réalisation d'un guide des solidarités à l'usage des acteurs du terri toire et son évolution sous forme d'une plateforme numérique, si on arrive à mobiliser des ressources pour cela, seront une réelle avancée », affirme-t-il.

Enfin, la démarche « Agille » offre aux territoires concernés la possibilité de demander à titre dérogatoire des « assouplissements normatifs », après avoir identifié des blocages légaux ou réglementaires dans un champ d'intervention spécifique. L'objectif étant de formuler des propositions pour lever ces blocages entravant les parcours d'insertion des personnes accompagnées.

Définir un plan stratégique

Parallèlement à cette expérimentation, le Val-d'Oise s'est lancé dans une évaluation des politiques d'insertion des allocataires du RSA afin de déterminer si l'apport du suivi par les agents du conseil départemental est un vrai plus par rapport au droit commun. Mais, pour mieux utiliser les financements publics, bien définir les actions prioritaires à mener est également important.

Analyser les politiques d'insertion pour les allocataires du RSA

Avec l'augmentation du nombre d'allocataires du RSA, les départements sont dans une situation budgétaire difficile. S'assurer de l'efficacité des politiques d'insertion mises en œuvre est donc plus que jamais nécessaire. Dans le Val-d'Oise (1,19 million d'hab.), plusieurs chantiers liés à l'évaluation et à la mesure d'impact sont sur les rails pour valider ce qui marche ou pas. La première, lancée en mars, vise à comparer les politiques mises en place par le département et celles de Pôle emploi et de la région.

« Aujourd'hui, ce que nous souhaitons consiste à mesurer l'impact de nos actions en termes d'efficacité et d'efficience, détaille Lansana Touré, directeur adjoint de la vie sociale du conseil départemental. Nous allons suivre une cohorte de 500 personnes dans le cadre du programme départemental d'insertion ; observer durant vingt-quatre mois leurs parcours, notamment en matière d'insertion professionnelle. » En parallèle, une comparaison sera effectuée avec un groupe témoin de 500 autres usagers, identique en termes de profils, mais suivis par Pôle emploi. Le but est de déterminer si les politiques départementales apportent une réelle plus-value.

Erwan Keryer, directeur d'Eneis conseil, qui travaille avec des centres communaux et intercommunaux d'action sociale (CCAS/CIAS), a souligné la nécessité de revoir les méthodes alors que les équipes sont « de plus en plus en souffrance ». Il recommande ainsi de définir un plan stratégique avec dix à quinze objectifs prioritaires, pas plus. « Cinquante objectifs, c'est la meilleure chose à faire pour ne rien piloter ! » expliquait-il en juin lors des rencontres de l'Association nationale des cadres communaux de l'action sociale.

Afin de définir ces priorités, l'analyse des besoins sociaux (ABS) permet de procéder à une étude des besoins réels de la population en difficulté. Dans les villes qui utilisent l'outil régulièrement, il est souvent d'usage désormais de thématiser leurs enquêtes pour les rendre plus précises.

Sortir de l'informel

En 2015, à Marseille, une analyse des besoins sociaux a ainsi été effectuée sur l'offre de l'aide alimentaire dans les différents arrondissements, raconte Laurence Diederichs-Diop, responsable du service « études et prospective » au CCAS. «Nombre d'associations font de l'aide alimentaire sans être forcément connues ou sans que l'on sache tous les critères d'attribution. L'objectif de cette étude était d'avoir une vision plus claire de cette démarche, de mieux comprendre comment elle fonctionnait au niveau de l'offre, et de proposer une amélioration. Nous nous sommes effectivement aperçus que l'ensemble n'était pas toujours très efficace. »

L'étude a également permis de faciliter les missions des travailleurs sociaux en « sortant de l'informel », selon les termes de Laetitia Martinet, responsable de la direction « accueil et accès aux droits » au centre communal d'action sociale de Marseille (lire p. 34). « Le secteur de l'aide alimentaire est resté, très longtemps, totalement informel. Il est lié aux connaissances personnelles des agents qui, en place depuis de nombreuses années sur un territoire, ont fini par savoir ce qui s'y passe et ont pu orienter les usagers pour compléter si besoin l'aide alimentaire que dispense le centre communal d'action sociale. Mais l'informel a des limites. Sur ce sujet, comme sur d'autres, la baisse de moyens a un peu contraint tout le monde à mieux se connaître pour faciliter les orientations et les complémentarités. »

Document 5

Mutualiser dans le social, une solution plus complexe qu'il n'y paraît

Regrouper les services ou les actions permet des économies d'échelle. Mais si les résultats suivent parfois rapidement, la logistique nécessaire à ces mutualisations peut se révéler difficile à mettre en œuvre.

La solution dans nombre de services, qu'ils soient de la territoriale ou pas, consiste à regrouper les personnels, les actions… pour faire des économies d'échelle. Le regroupement d'établissements représente ainsi un moyen de couper dans les coûts. Marseille a fait ce choix. « Deux résidences-autonomie avaient chacune un taux d'occupation de 50 %, nous avons décidé d'en fermer une. Cela nous a permis de faire des économies », indique Sylvie Momon, directrice de l'autonomie et du cadre de vie au centre communal d'action sociale.

Avoir un chef de file

Marseille fait face à une double contrainte : d'un côté, des personnes qui ne peuvent pas payer leur logement ; de l'autre, des coûts qui grimpent avec le besoin de remettre aux normes des infrastructures vieillissantes. « Cela peut nous amener à fermer certaines résidences, le personnel est alors mutualisé ou reclassé. »

La fermeture d'un établissement ne se fait pas sans déposséder un quartier d'un accueil. Des personnes âgées qui auraient pu intégrer une résidence-autonomie près de leur ancien logement doivent aller plus loin, se coupant potentiellement des liens sociaux qu'elles avaient pu créer. Cependant, les mutualisations dans le domaine social sont souvent difficiles à mettre en place car elles obligent à une coordination importante entre différents acteurs.

Si la loi portant nouvelle organisation territoriale de la République a consacré le département comme chef de file du secteur, sur le terrain, les actions communales ou départementales des caisses d'allocations familiales se font souvent en tuyaux d'orgue. Et là, les choses se compliquent, car il faut réussir à faire fonctionner ensemble différents services.

« Encore faut-il avoir les moyens de cette coordination, ce qui nécessite des personnes chargées de cette coordination qui s'y consacrent pleinement », affirme Laetitia Martinet, responsable de la direction « accueil et accès aux droits » au CCAS de Marseille (lire p. 34). « Il faut aussi faire attention à ce que les dispositifs de coordination ne se multiplient pas au détriment des moyens sur le terrain. Il est juste de dire que si l'on se connaît mieux, on se coordonne mieux, donc, on peut faire mieux avec moins. Mais c'est aussi une dérive de dire que c'est parce qu'on est mal coordonné qu'on fait moins. Parfois, c'est parce qu'on manque de moyens. »

Frein réglementaire

Et quand les moyens ne manquent pas, parfois, la législation bloque. Dans sa dernière étude annuelle, l'Observatoire national de l'action sociale décentralisée souligne l'efficacité des mutualisations de prestation de compensation du handicap pour les finances des départements (lire ci-contre).

Toutefois, on touche aux limites de la légalité. « Ce n'est pas autorisé… mais pas illégal non plus », a expliqué la ministre du Logement, Emmanuelle Cosse, lors de la conférence nationale du handicap en mai. François Hollande s'est engagé à lever les obstacles, sans préciser selon quelles modalités.

Document 6

Diminuer le nombre d'allocataires du RSA : « ce n'est pas du contrôle qu'il faut, mais du travail »

L'Observatoire de l'action sociale étudie les dépenses des départements et analyse leurs marges de manœuvre. Selon son directeur général, Didier Lesueur, mieux vaut lever les freins à l'embauche, avec une aide aux employeurs, plutôt que de traquer la fraude.

De nombreux départements ont engagé des démarches d'accompagnement social ou/et de contrôle du droit à l'allocation. Est-ce nécessaire dans le contexte financier actuel ?

Le décalage entre les recettes et les dépenses des départements est énorme. Nous tirons la sonnette d'alarme depuis plusieurs années. Mais si on veut faire baisser le nombre d'allocataires, ce n'est pas du contrôle qu'il faut, mais du travail, de préférence peu qualifié. L'expérimentation « territoires zéro chômeur » est, à ce titre, intéressante : elle redéploie des emplois vers des niches tout en faisant baisser les dépenses d'aides. Il faudrait aussi réactiver un dispositif du type revenu minimum d'activité, qui permettait de verser une allocation à un employeur qui embauchait un bénéficiaire du revenu minimum d'insertion (RMI) [(1)]. Le recours à ce système favorisait, par exemple, le franchissement du seuil du premier recrutement chez certains employeurs.

Comment jugez-vous l'accompagnement social déployé par les départements ?

La part consacrée à l'insertion sur le total de la dépense nette d'allocation RSA a baissé de 14,5 % en 2009, à 7,7 % en 2015 [(2)], et le budget d'insertion de 7,9 % entre 2014 et 2015, passant de 760 à 700 millions d'euros. Par contre, certains crédits d'insertion ne sont pas fléchés comme des dépenses sociales, ce qui devrait diminuer avec la perte de la compétence économique transférée à la région. Des départements entendent malgré tout redéployer leurs dépenses d'insertion sur des actions plus efficaces, notamment à travers le tutorat. Le Pas-de-Calais, par exemple, veut mettre en adéquation les allocataires et des emplois difficiles à pourvoir qu'il a identifiés.

Pour vous, la lutte contre la fraude est-elle à la hauteur des enjeux ?

Non, il s'agit davantage d'un affichage politique. En 2016, selon la Caisse nationale des allocations familiales, les 102 CAF ont versé environ 70 milliards d'euros de prestations, comprenant le RSA et d'autres allocations, à 12,8 millions d'allocataires. La fraude a concerné 0,36 % des bénéficiaires. Et puis, il y a aussi l'accès au droit pour les personnes qui ne demandent pas d'aide [(3)]. Enfin, les départements n'étudient pas le rapport entre les recettes éventuellement générées par les contrôles et les coûts qu'ils induisent.

2nd CONCOURS RESERVE OUVERT AU TITRE DE L'ANNEE 2019
POUR LE RECRUTEMENT DANS LE CORPS DES REDACTEURS DU CADRE D'ADMINSITRATION GENERALE DE LA NOUVELLE-CALEDONIE

---------⏮⏭--------

EPREUVE ECRITE FACULTATIVE : INFORMATIQUE

DUREE : 1h30 COEFFICIENT : 1

SUJET

Consigne : Ne pas répondre au QCM directement sur les pages du sujet.

Veuillez reporter vos réponses : le numéro de la question + la lettre correspondant à votre choix sur la copie anonyme qui vous a été distribuée par les surveillants du concours.

➡ **Une seule réponse par question**

*Le sujet comporte **3 pages** y compris la page de garde*

Question 1
Le cable sous-marin international de Nouvelle-Calédonie, a été mis en place en ….
a. 2005
b. 2008
c. 2011

Question 2
Le second cable sous-marin international de Nouvelle-Calédonie, passera directement par ….
a. l'Asie
b. les Etats-Unis
c. la zone Pacifique

Question 3
Lequel de ces protocoles est lié à la production de pages web pour Internet ?
a. SSH
b. LDAP
c. HTTPS

Question 4
Lequel de ces noms de sites est bien formaté?
a. http:\\www.monsiteinternet.nc
b. www.mon site internet.nc
c. http:\\www.monsite internet

Question 5
Lequel de ces processeurs est le plus performant?
a. Atom
b. Corei7
c. Pentium4

Question 6
Quelle est la dernière couche de haut niveau du modèle OSI ?
a. application
b. presentation
c. session

Question 7
Lequel de ces outils n'est pas un moteur de recherche?
a. SoSo
b. IxQuick
c. CindyK

Question 8
Lequel de ces outils est un moteur de recherche utilisé pour le recrutement ?
a. Indeed
b. IndiaEmploy
c. InLindt

Question 9
Le RSSI d'une entité informatique est l'expert qui ….
a. autorise les accès aux données
b. valide les architectures techniques
c. garanti la sécurité des Systèmes d'Informations

Question 10
Laquelle de ces phases ne fait pas partie de la gestion de projet ?
a. qualification
b. maintenance
c. formation

Question 11
Quel type de maintenance est-il compliqué d'anticiper?
a. corrective
b. évolutive
c. règlementaire

Question 12
Quelle est la bonne pratique qui permet de limiter les bugs?
a. S'organiser en mode Agile
b. Faire du déploiement continu
c. Développer des tests unitaires

Question 13
En programmation Java, JVM correspond à …
a. Java Visual Model
b. Java Virtual Machine
c. Java Variable Master

Question 14
L'intégration continue permet ….
a. D'améliorer la qualité du code et du produit final
b. De limiter le nombre de lignes de code et de simplifier le produit final
c. De s'affranchir d'une phase de test utilisateurs

Question 15
En programmation informatique, une API correspond à …
a. Automatic Programming Injection
b. Application Project Information
c. Application Programming Interface

Question 16
Laquelle de ces mesures est issue du RGPD ?
a. interdiction de l'inscription des enfants sur les réseaux sociaux
b. contrôle des discussions des enfants sur les réseaux sociaux
c. validation des parents pour l'inscription des enfants sur les réseaux sociaux

Question 17
Le RGPD sera applicable en Nouvelle-Calédonie en …
a. 2019
b. 2022
c. 2025

Question 18
Avec la mise en place du RGPD, la CNIL …
a. Est en voie de dissolution
b. Est en voie de redéfinition de ses missions
c. Renforce ses précédentes missions

Question 19
Qu'est-ce qu'un Captcha ?
a. Un type de virus
b. Un tests de turing
c. Un navigateur

Question 20
Dans quel état des Etats-Unis est située la Silicon Valley?
a. Dakota
b. Californie
c. Montana

➡ **BAREME :**

1 point par réponse correcte

2nd CONCOURS RESERVE OUVERT AU TITRE DE L'ANNEE 2019
POUR LE RECRUTEMENT DANS LE CORPS DES REDACTEURS DU CADRE D'ADMINSITRATION GENERALE DE LA NOUVELLE-CALEDONIE

---------⏮⏭--------

EPREUVE ECRITE FACULTATIVE : INFORMATIQUE

DUREE : 1h30 COEFFICIENT : 1

CORRIGE

➡ **Une seule réponse par question**

Question 1
Le cable sous-marin international de Nouvelle-Calédonie, a été mis en place en ….
a. 2005
b. 2008
c. 2011

Question 2
Le second cable sous-marin international de Nouvelle-Calédonie, passera directement par ….
a. l'Asie
b. les Etats-Unis
c. la zone Pacifique

Question 3
Lequel de ces protocoles est lié à la production de pages web pour Internet ?
a. SSH
b. LDAP
c. HTTPS

Question 4
Lequel de ces noms de sites est bien formaté?
a. http:\\www.monsiteinternet.nc
b. www.mon site internet.nc
c. http:\\www.monsite internet

Question 5
Lequel de ces processeurs est le plus performant?
a. Atom
b. Corei7
c. Pentium4

Question 6
Quelle est la dernière couche de haut niveau du modèle OSI ?
a. application
b. presentation
c. session

Question 7
Lequel de ces outils n'est pas un moteur de recherche?
a. SoSo
b. IxQuick
c. CindyK

Question 8
Lequel de ces outils est un moteur de recherche utilisé pour le recrutement ?
a. Indeed
b. IndiaEmploy
c. InLindt

Question 9
Le RSSI d'une entité informatique est l'expert qui ….
a. autorise les accès aux données
b. valide les architectures techniques
c. garanti la sécurité des Systèmes d'Informations

Question 10
Laquelle de ces phases ne fait pas partie de la gestion de projet ?
a. qualification
b. maintenance
c. formation

Question 11
Quel type de maintenance est-il compliqué d'anticiper?
a. corrective
b. évolutive
c. règlementaire

Question 12
Quelle est la bonne pratique qui permet de limiter les bugs?
a. S'organiser en mode Agile
b. Faire du déploiement continu
c. Développer des tests unitaires

Question 13
En programmation Java, JVM correspond à …
a. Java Visual Model
b. Java Virtual Machine
c. Java Variable Master

Question 14
L'intégration continue permet ….
a. D'améliorer la qualité du code et du produit final
b. De limiter le nombre de lignes de code et de simplifier le produit final
c. De s'affranchir d'une phase de test utilisateurs

Question 15
En programmation informatique, une API correspond à …
a. Automatic Programming Injection
b. Application Project Information
c. Application Programming Interface

Question 16
Laquelle de ces mesures est issue du RGPD ?
a. interdiction de l'inscription des enfants sur les réseaux sociaux
b. contrôle des discussions des enfants sur les réseaux sociaux
c. validation des parents pour l'inscription des enfants sur les réseaux sociaux

Question 17
Le RGPD sera applicable en Nouvelle-Calédonie en …

a. 2019
b. 2022
c. 2025

Question 18
Avec la mise en place du RGPD, la CNIL …

a. Est en voie de dissolution
b. Est en voie de redéfinition de ses missions
c. Renforce ses précédentes missions

Question 19
Qu'est-ce qu'un Captcha ?

a. Un type de virus
b. Un tests de turing
c. Un navigateur

Question 20
Dans quel état des Etats-Unis est située la Silicon Valley?

a. Dakota
b. Californie
c. Montana

➡ **BAREME :**

1 point par réponse correcte

2nd CONCOURS RESERVE OUVERT AU TITRE DE L'ANNEE 2019
POUR LE RECRUTEMENT DANS LE CORPS DES REDACTEURS DU CADRE D'ADMINSITRATION GENERALE DE LA NOUVELLE-CALEDONIE

---------⏮⏭--------

EPREUVE ECRITE FACULTATIVE : LANGUE KANAK : A'JIË

DUREE : 1h30 COEFFICIENT : 1

SUJET

*Le sujet comporte **2 pages** y compris la page de garde*

Warai

Mwâ rö Paris wè na a'yè tëë dikönа Charlemagne rö Dönévâ. Aè pâŕâ kâmö ré nââ pâŕâ vi a'pâgüŕü vèŕi ka pôŕô mwâciŕi wè céŕé viö ké vi. Böŕi tèi léé nédö 1957, na wii rha vicaa kau rö léwé mwâ aŕii porotèitô.

Böŕi tèi pâŕâ nédö 1958 mâ nédö 1959 wè na dö yaané au vèki népanépowè i dikönâ. Böŕi, vèŕi ki viwii Mwâwaaaŕii i porotèitô, böŕi dikönâ wè na kâbwiŕi pâŕâ nédöwö xi-e, ré céŕé pè tëë na pâŕâ parowayâ ka temâ tö bé Miyiô mi xè Paris. Böŕi pevaa mâ pâni Oûguk wè cuŕu wakè xi-ŕu ki maŕa tëë, aè na böŕi tâŕi wiŕi tëë pâŕâ vaŕui cèki yöörŕu pâŕâ nédöwö xi-e. (…)

Böŕi pevaa xi-e wè na wê e wè na pwayèŕi ki-e rha wakè, böŕi tadè ki pwa i rha kayâ kau, vèki pâŕâ wakè né ki yè yörheŕe kêê mâ ki yè wakè rö mwâ i pâŕâ pwâgaŕa rö Waawilûû. Böŕi köiwaa pâŕâ wakè-ré céŕé böŕi pâŕi ki urhii ki-ŕé pâŕâ êêara ka ûŕû laayi, vaŕawa, yöö mâ yuka. Böŕi tèi böŕi wè na dö yèri êêara. Na böŕi törhûû e na Oûguk, wè na ki céŕé wakè bèŕéé rö nédöwö xi-ŕu na pevaa mâ pâni xie cèki kani na böŕi êêara, aè ce wè wakè xi-e ki yè kâvètövâ êêara rö kë rö umwâ. Böŕi laayi na ki yèri ke-é bâŕâwê ka vi vèŕi céŕé böŕi dö viö ra kâi êêara na pâŕâ paani ka yaŕi rai xi-e mâ duö béëŕi xi-e ka yaŕi. Böŕi céŕé baŕi nââ röi baŕee pâŕâ olè kwèè : mânyô, kumaŕa, mâ lölö ka yaŕi cèki né e na êêara xé-ŕé… (…) Böŕi tèi rha nédaa, na ya pâŕâ dee yôdragô. Na böŕi nââ-ŕé cèki céŕé bwè mâ âŕâ, baayê ki yè nââ yè pâŕâ paani ré tö négowé xi-e mâ ki yè côŕô ci-e. Aè na dö pèii na waa rha pèii diaré ka da e. Na böŕi da ya au tëë pâŕâ kwèè ka döwö né yôdragô. (…)

Böŕi tèi pâŕâ nédaa vi, na dö méaŕi pâni-e wè na mâ vi ré pâŕâ mélöö âtù böŕi pwa tëë rèi pâŕâ gowé bwê, ûŕû pevaa xi-e mi xè ka wakè rö nédöwö xi-e. Na böŕi tö pwaŕa Oûguk ki yè töxaŕa pâŕâ oyaŕi. Na böŕi kâvètövâ êêara vèki-ŕé, böŕi gââ pâŕâ mwââlöö xé-ŕé mâ gââ pâŕâ kaméâ xé-ŕé, böŕi balé pâŕâ ka kuŕu mâ tö böyê, mâ na köiwaa pâŕâ oyaŕi xi-e na ka kuŕu cèki céŕé kuŕu. Na böŕi tâmui rö na ki vi na mwâyupèci. Na böŕi dö vioŕo wè na a'pâgüŕü pâŕâ kââ ka pè cêrhö rö pwaŕa pâŕâ béé-é rö Warai. Böŕi radè na ki tö rhaŕi xi-e rö névâ tö Uvéa, na böŕi wê pôŕô na pâŕâ oyaŕi rö pwânüŕi xi-e ka mi xè pâŕâ mwâciŕi ka da virù ré céŕé da tâwai-ŕé pwa rö xinâ. Na böŕi dö cêrhö waa ki pôŕô i pâŕâ

mêřê a' i pâřâ oyaři ré tö mwâyupèci. Böři céřé a'i mêřê a' mi xè Pwêêdiwimiâ, böři céřé a'i mêřê a' mi xè Vook, böři céřé a'i mêřê a' mi xè Ièègènyi, böři céřé a'i mêřê a' mi xè Buřhai, böři céřé a'i mêřê a' mi xè Divu, böři céřé a'i bařee mêřê a' mi xè Nengone...Vèři mêřê a' mi xè Warai vèři mêřê a' a'jië. Na böři dö rhèè na pâřâ mêřê a' wânii-ré. Na böři ërëwaa yè pâřâ béé-é êřê yè tâi ki êřê rö pâřâ mêřê a' xé-řé, mèèxa, kwa, vařui… Tèi böři ré na baři rhônô vèři pâřâ béé-é kâmö wi né mwâyupèci xie, na böři êřê yè-řé böři ka yu ré na a'pâgüřü wêrê rö ki vi köyö xé-řé mâ tö pâřâ vitëvë xé-řé. Na böři dö pè e xé-řé. Céřé böři dö viořo na pâřâ kâmö wi mâ a'pâgüřü yè böři ki tëvë rö pâřâ mêřê a' xéřé vidù. Böři tö pè cowa, wè na wê töi xi-e ki yè a'pâgüřü mêřê a' A'jië. Na böři wii tèi böři pâřâ nédaa ré na pâři ki vi rua vi rö ékařaé né wakè xi-e. Böři tèi böři rhêêrhè, pâřâ gè mâ pâřâ nyanya mi xè Warai wè céřé pè xi-e cèki köyö vèři-řé dömino. Na böři wêrê ki a'pâgüřü xi-e pâřâ ki a'i né vi köyö-ré. Böři tèi böři, böři kâmö bwè ré köyö vèři rha némèè ka yöřha céřé da köiwaa e pâřâ nùméro.

Pèci ka yu i Taï Waheo, *Pwêê nu köřu ka yaři*, ADCK, tö Numéa, pp. 87-89.

<u>PUGÈWÈ PÂŘÂ KAA YU</u> (8 na ki e)

1. Pugèwè rö mêřê a' pwâgařa mi xè «Böři pevaa xi-e wè na wê e wè na pwayèři ki-e rha wakè » pwa rö «Böři céřé baři nââ röi bařee pâřâ olè kwèè : mânyô, kumařa, mâ lölö ka yaři cèki né e na êêara xé-řé…»

<u>KI RHÎÂGÜŘÜ XE-VE : A'CËI RÖ MÊŘÊ A' A'JIË</u> (4 na ki e)

1. Pèrrivèa na tâi kétöné ki bwêêpë xi möřu i pâřâ népanépowè dikönâ ? (2 na ki e).

2. Jië ré waa cèki gèré tâwai tö yëřë-é êřê ce wè Oûguk ? (2 na ki e).

<u>KÉ TÖRHÛÛ XE-VE : A'CËI RÖ MÊŘÊ A' A'JIË</u> (8 na ki e)

1. Tö ké törhûû xe-ve, pâřâ mêřê a' dönévâ céřé tö rha kââ ka yaané vèki vi a'pâgüřü yè pâřâ oyaři rö mwâyupèci mâ vèki ké möřu vèrhaaxâ rö névâ tö Kalédöni ?

2nd CONCOURS RESERVE OUVERT AU TITRE DE L'ANNEE 2019
POUR LE RECRUTEMENT DANS LE CORPS DES REDACTEURS DU CADRE D'ADMINSITRATION GENERALE DE LA NOUVELLE-CALEDONIE

---------⏮⏭--------

EPREUVE ECRITE FACULTATIVE : LANGUE KANAK : A'JIË

DUREE : 1h30 COEFFICIENT : 1

CORRIGE

Warai

PUGÈWÈ PÂŘÂ KAA YU (8 na ki e)

1. Pugèwè rö mêřê a' pwâgařa mi xè «Böři pevaa xi-e wè na wê e wè na pwayèři ki-e rha wakè » pwa rö «Böři céřé baři nââ röi bařee pâřâ olè kwèè : mânyô, kumařa, mâ lölö ka yaři cèki né e na êêara xé-řé…»

Son père eut la chance d'être embauché, après le passage d'un cyclone, pour quelques travaux d'élagage et de jardinage chez les Blancs de Houaïlou. Cela leur permit d'acheter quelques denrées de subsistance telle que le riz, le pain, le sel ou le sucre. La plupart du temps c'était des disettes. Oûguk le voyait bien, car lorsque ses parents s'activaient dans les champs pour faire pousser de quoi manger, lui devait se débrouiller pour la marmite. Le riz blanc sans viande n'était pas très apprécié des petits frères et des deux petites sœurs. Aussi fallait-il l'agrémenter de toutes les jeunes pousses qui sortaient : manioc, patates, citrouilles…

KI RHÎÂGÜŘÜ XE-VE : A'CËI RÖ MÊŘÊ A' A'JIË (4 na ki e)

1. Pèrrivèa na tâi kétöné ki bwêêpë xi möřu i pâřâ népanépowè dikönâ ? (2 na ki e).

Népanépowè i dikönâ wè céřé kâbwiři rhau pâřâ nédöwöö xé-řé, böři céřé yè waa tëë pâřâ nédöwöö xé-řé, mâ céřé yè mèyè wakè, wè na yèri êêara, céřé böři möřu rö bwêêpë, vèři böři kââ bařee. Böři Oûguk wè na yè möřu rhaři, böři waatörhûû umwâ xé-řé, böři vuö êêara, böři ki yè waatörhûû mwâ, böři ki yè pè kuřu pâřâ pâdi xi-e mâ pâřâ béëři xi-e. Vèři pâřâ wakè-ré tö mwâ, na vi na mwâyupèci.

2. Jië ré waa cèki gèré tâwai tö yëřë-é êřê ce wè Oûguk ? (2 na ki e).

Wè rha kâmö wi ka kau na vibaři rö pwařa-é, böři ka kau vinââbé, ka kau na vibaři xi-e, böři ka wakè e, böři ka tömâ tö gaamëë, böři ka waatörhûû, böři ka bë târâdâ, böři bë vèři vitânéxâi xi-e, böři ka rhî waa kââ wânii mâ ka cîî-e waa böři mêřê a' mâ böři yëřë ba wânii.

KÉ TÖRHÛÛ XE-VE : A'CËI RÖ MÊŘÊ A' A'JIË (8 na ki e)

Sur ces questions de réflexion, le correcteur n'attend pas une réponse exacte mais évaluera la maîtrise de la langue utilisée et la construction cohérente de l'argumentation du candidat.

1. Tö ké törhûû xe-ve, pâřâ mêřê a' dönévâ céřé tö rha kââ ka yaané vèki vi a'pâgüřü yè pâřâ oyaři rö mwâyupèci mâ vèki ké möřu vèrhaaxâ rö névâ tö Kalédöni ?

Bwa, wè rha göřödiwi. Pâřâ oyaři wè céřé pâři ké a'i ka pôřô mêřê a'.
Ké a'i e mêřê a' na waa cèki gè wakè e rö mêřê a' pwâgařa.
Ké möřu vèrhaaxâ wè é waa bařee vèři ké viwii mâ ké a'pâgüřü pâřâ mêřê a' i böři kâmö ûřû ké waa i Ouguk.

2nd CONCOURS RESERVE OUVERT AU TITRE DE L'ANNEE 2019
POUR LE RECRUTEMENT DANS LE CORPS DES REDACTEURS DU CADRE D'ADMINSITRATION GENERALE DE LA NOUVELLE-CALEDONIE

---------⏮⏭--------

EPREUVE ECRITE FACULTATIVE : LANGUE KANAK : DREHU

DUREE : 1h30 COEFFICIENT : 1

SUJET

*Le sujet comporte **2 pages** y compris la page de garde*

Warai

Hna hë hnamiatre Charlemagne qa Do Néva hnene la Musi e Paris. Ngo tha hna nangëne kö hnene la itre hunahmi me itre monitra. Ngöne la macatre 1957, hna traqa la iwesitrë me thupaluëne la hmi prostestant.

Ame la itre macatre : 1958 me 1959, ke itre macatre ka jole catre kowe la lapa i hnamiatr. Jëne la isazikeu ngöne la hmi *protestant*, hna xome la itre hlapa i hnamiatre hnene la itre ekalesia ka ce enezöle memine la musi qa *Paris*. Ngo hnene hmaca la itre keme i *Oûguk*, hna kuci itre xa hlapa, hawe loi e troa treqene la itre treu qëmekene troa menu.

Hnene la keme i *Oûguk,* hna huliwa thene la itre kamadra ne Wawilu, a kola nyidrawane la itre hlapa me sinöe thupene la ketre wene. Matre, hetre ixatua jë koi angatre troa hane itö laes, falawa, sotre me suka. Ngo tha xeni hnyawa kö angatre ngöne la itre drai. Atre hmekune hi *Oûguk*, pine laka, maine keme me thine i angeice a tro troa traane la itre feja ngöne la itre hlapa, ke angeice pe hi lai a kuci xeni koi ha jini angeic.Laesi hi ka pë wetrëne hna xen, ceme itre hone maniöta, kumala me fuo... Ame ngöne la ketre drai, angeice a sile la itre hone *sandragon*, matre boelëne maine dreucicin, me hamëne la itre jini angeic. Ngo hna tro la hni angeic, matre tha sili hone *sandragon,* hmaca kö angeic.

E nöjei drai, tru la hnei *Oûguk*, hna mekune la thine me keme i angeic, pine laka, nyidroti a ilë e itre hmakany, me traqa hmaca e hej. Hawe angeice pe hi la ka thupëne la itre jini angeic, kola hnëkë xen, nyidrawane la hnalapa, ameköle angatre e hej, wasine la itre ihetre me peleitr. Mano hi angeic, la kola tro troa ini. Tru la madrine i angeic, la kola inine la itre xa ewekë qa thene la itre sineini qa Warai. Thupene la hna mele cas, e Eaj, ame enehila, ce angeice me itre nekönatre qa ngöne la itre hunahmi, nge kola asesëkötrë angeice hnene la etrune qene hlapa hna qaja hnei angatr : Qene paici, *Voh, Hienghène, Bourail,* Drehu, Mengöni... Tune la qene ajië hna qaja e Warai. Angeice a nyipine la nöjei qene hlapa me hnyingëne la itre sineini ka hape, nemene la aqane qaja la jö, mani me treu... ngöne la isa qene hlapa i angatr... Maine angeice a pi qene hnyima kowe la itre sineini, angeice lai a qaja la itre qene hlapa i angatre hna inine ngöne ijine elo me porotrik. Hawe, madrine catre la itre sineini angeic, matre angatre lai a xatua angeice troa inine la itre xa hnaewekë qa ngöne la itre qene hlapa i angatr. Ngo qene ajië la hnei angeice hna xöleuthe catrën, nge ame itre xa hej, kola ce elo domino memine la itre thine me qaaqa qa Warai, matre atre jë hë angeice la itre hnaewekë hmekune la elo cili. Ame itre xa ijin, kola imenu numera hnene la itre xa qatre föe ka ngazo alameken.

Trengewekë hna cinyihane hnei Taï Waheo, *Le petit coco vert,*
ADCK, Nouméa, pp. 87-89.

<u>TROA UJËNE KOI QENE WIWI</u> (8 paen)

1. Troa ujëne koi qene wiwi, qa ngöne : « Hnene la keme i *Oûguk,* hna huliwa... » uti hë « ceme itre hone maniöta, kumala me fuo... ».

<u>AQANE TROTROHNIN : Troa sa qene drehun</u> (4 paen)

1. Pine nemen, tha nyipiloi kö la mele i hnamiatre me lapa i nyidrë ? (2 paen).

2. Qeje pengöi Oûguk, jë ? (2 paen).

<u>AQANE WAIEWEKË ME HNA ATRE : Troa sa qene drehun</u> (8 paen)

1. Koi nyipunie ame la itre qene hlapa, tre, ka tha xatuane kö itre eje kowe la ini itre nekönatre tune la « destin commun » ?

2nd CONCOURS RESERVE OUVERT AU TITRE DE L'ANNEE 2019
POUR LE RECRUTEMENT DANS LE CORPS DES REDACTEURS DU CADRE D'ADMINSITRATION GENERALE DE LA NOUVELLE-CALEDONIE

---------⏮⏭--------

EPREUVE ECRITE FACULTATIVE : LANGUE KANAK : DREHU

DUREE : 1h30 COEFFICIENT : 1

CORRIGE

Warai

TROA UJËNE KOI QENE WIWI (8 paen)

1. Troa ujëne koi qene wiwi, qa ngöne : « Hnene la keme i *Oûguk,* hna huliwa... » uti hë « ceme itre hone maniöta, kumala me fuo... ».

   Son père eut la chance d'être embauché, après le passage d'un cyclone, pour quelques travaux d'élagage et de jardinage chez les Blancs de Houaïlou. Cela leur permit d'acheter quelques denrées de subsistance telle que le riz, le pain, le sel ou le sucre. La plupart du temps c'était des disettes. Oûguk le voyait bien, car lorsque ses parents s'activaient dans les champs pour faire pousser de quoi manger, lui devait se débrouiller pour la marmite. Le riz blanc sans viande n'était pas très apprécié des petits frères et des deux petites sœurs. Aussi fallait-il l'agrémenter de toutes les jeunes pousses qui sortaient : manioc, patates, citrouilles…

AQANE TROTROHNIN : Troa sa qene drehun (4 paen)

1. Pine nemen, tha nyipiloi kö la mele i hnamiatre me lapa i nyidrë ? (2 paen).

   Tha nyipiloi kö la mele i hnamiatre me lapa i nyidrë : Pë hë hlapa i angatr, loi e troa huliwane hmaca. Troa thele huliwa. Tha tru kö la xeni ngöne la itre ijine cili. Oûguk a thupëne me öleane la ha jini angeic, nge angeice fe kö a tro troa ini.

2. Qeje pengöi Oûguk, jë ? (2 paen).

   Ketre nekönatre ka huliwa, ka ixatua, ka idrei, metrötrë keme me thin, ka hnime la itre qene hlapa, ka tru sinene...

AQANE WAIEWEKË ME HNA ATRE : Troa sa qene drehun (8 paen)

Sur ces questions de réflexion, le correcteur n'attend pas une réponse exacte mais évaluera la maîtrise de la langue utilisée et la construction cohérente de l'argumentation du candidat.

1. Koi nyipunie ame la itre qene hlapa, tre, ka tha xatuane kö itre eje kowe la ini itre nekönatre tune la « destin commun » ?

   Waea ketre ewekë ka sisitria. Ame la itre nekönatre, tre, atreine hi angatre ithanatane la nyimu qene hlapa. Ame la troa ithanatane hnyawane la qene lapa i thin, tre tro fe angeice lai canga xöleuthe la qene wiwi. Ketre ame la « destin commun » tre troa melëne ngöne la ce thewe qene hlapa tui Oûguk.

2nd CONCOURS RESERVE OUVERT AU TITRE DE L'ANNEE 2019
POUR LE RECRUTEMENT DANS LE CORPS DES REDACTEURS DU CADRE D'ADMINSITRATION GENERALE DE LA NOUVELLE-CALEDONIE

---------⏮⏭--------

EPREUVE ECRITE FACULTATIVE : LANGUE KANAK : NENGONE

DUREE : 1h30 COEFFICIENT : 1

SUJET

*Le sujet comporte **2 pages** y compris la page de garde*

Warai

Nata Charlemagne hna kayone yawe hnen'ore 'Ma no Paris. Ke roidi ta ade naca yeno ne ilore ta ade pahnameneng hna ke co nue bone. Ri wabubun nore kenereken 1957, ha numu icakhor sen'ore nodei yeretiko.

Ri 1958 ne 1959, rue kenereken me nidi ushiwa du Pa nata ne ilore angaishola ni bon ne ilore retei bushengon. Ore hmi ni yeretiko hna ithubabut, melei Pa nata hna luzion ore ta hna du bon, ne hna yoselodi hnen ore nodei naca hmi ci menenge ne ilore nodei mishinare no Paris. Cecen ne hmani Oûguk hna canga ibet co du whanelo yawe, ke roidi bushengon se hna bungi yawe ta ade cekol bane thethuman.(…)

Ore roi sei cecen ni bon ko bone hna uni ruace sei gada, thubenelo hna wene. Hale me hna ujeni bon, co kokoc ore ta ama serei nore hnameneng ne co ruaban ore gadran. Ore mane hnei bon hna kedi, hna konekatu buic co iticon ore ta kodraru, rais, beretr, sol ne shuga. Ke roidi, ri nodei ran, buice ci ciroi ri deko. Oûguk se ci taedrengi ore ushiwail ore ciroi ni buic, wen'ore ceceni bon ne hmani ma ci hue co du, melei bonedi kore ci ru kodraru ni recelua ni bon. Ka recelua ni bon deko ma didion ore rais papasegon. Melei bon ci khadan ore ta wapuja : maniok, kumala, wajei bane kha (…) Ri se ran, bone hna kadan ore ta wapuja ni « sandragon ». Bone me boelonelo, ne faraipanonelo, hale bone me akodraruni buicelo. Halei recelua ni bon me hna nia re or. Hna whan omelei, melei deko yawe ke bon hna kada wapuja ni « sandragon » bane akodraru ni buic. (…)

Ri nodei ran, bone ci ran ore hmani bon ne ceceni bon ta ci ticeko ri be beore ri ta hna du ne ci yeweso ri lakid. Ruacedi ni Oûguk kore co cumon ore receluani bon. Bone ci ngoronata buic kodraru, bone ci hneie ore so hna kokoe buic, ci hnehne nejei, ci ruaban ore so nekhag ne ci ruaba ubut, ka ci athaetini buic. Bone ci nono so ngei bone ma ci hue co yeno. Bone ci opodon co yeno, co ule ore ta ace me kabesi ne co menenge ne ilore ta acekhin ni bon, ri Warai. Ha nidi iwe ke bon hna meneng oden ri Uvea, ka onomelei bone ha ci menengedi ne ilore ta nodei morow ci shedo sere ri ta nod me thuaiai, ta node me aceni du bon. Ka bone ci tijan ore ta nodei la nengoc me se pengen, sere ri Voh, Hienghene, Bourail, Dripu, ne Nengone… Deko co ie kore la nengoce no Warai, la nengoce pene ajië. Bone ci didion ore nodei so la nengoc omelei. Ka bone ci eto lenen ni buic, ko korion ko ci ie ore du, ore ele, ne ilore cekol… Bone ma ci

t'e ne ilore ta acekhin ni bon, melei bone ci t'e ri la nengoc ni buic, ne bone ci yose ore ta gure enengoco bone ta hna yenon inom, ri buice ci eleda, ne ri buice ci ethanata. Ka onomelei buic, ha ci didio bone joko, ne ha ci alanete co yeno bon ore ta gure enengoco me kabesi, ri la nengoc ni buic. Ke ri thubenelo, bone nidi hna yenon ore pene ajië. Wen'ore ta gula kacen ni bone re yeno, ci hnec. Ri ta lakid, re hmayen ne re papan ci kayo bon co tha domino ne buic. Ne bone ci yenon ore ta la ie nore eleda melei. Ne numu ta nodei mohma ci eleda ma ha deko ci ule roi.

Hna yoselo sei Taï Waheo

Le petit coco vert, hna ruacon hnei ADCK, ri Nouméa, pp. 87-89.

BANE UREIE (8 kore wan)

1- Ureiebut whane ri « Ore roi sei ceceni bon » ca pina ri « maniok, kumala, wajei bane khan » bane akodraru ni buic ».

BANE CARAJEWE ROION : Cedilo pene nengone (6 kore wan)

2- Nge kore tan me nidi ushiwa kore ciroi ni rue nata ne retei bushengon? (3 kore wan)

3- Korion kore singene ni Oûguk? (3 kore wan).

BANE YEPENGEN ORE TA UAN : Cedilo pene nengone (8 kore wan)

Sur ces questions de réflexion, le correcteur n'attend pas une réponse exacte mais évaluera la maîtrise de la langue utilisée et la construction cohérente de l'argumentation du candidat.

4- Du buhnij ore lanengoc ni ej dridr, melei bane akhuremugeni ore ci yenon ore morow ne bane akhuremugeni ore ci ceini ore ciroi sese ?

2nd CONCOURS RESERVE OUVERT AU TITRE DE L'ANNEE 2019
POUR LE RECRUTEMENT DANS LE CORPS DES REDACTEURS DU CADRE D'ADMINSITRATION GENERALE DE LA NOUVELLE-CALEDONIE

---------⏮⏭--------

EPREUVE ECRITE FACULTATIVE : LANGUE KANAK : NENGONE

DUREE : 1h30 COEFFICIENT : 1

CORRIGE

Warai

BANE UREIE (8 kore wan)

1- Ureiebut whane ri « Ore roi sei ceceni bon » ca pina ri « maniok, kumala, wajei bane khan » bane akodraru ni buic ».

Son père eut la chance d'être embauché, après le passage d'un cyclone, pour quelques travaux d'élagage et de jardinage chez les Blancs de Houaïlou. Cela leur permit d'acheter quelques denrées de subsistance telle que le riz, le pain, le sel ou le sucre. La plupart du temps c'était des disettes. Oûguk le voyait bien, car lorsque ses parents s'activaient dans les champs pour faire pousser de quoi manger, lui devait se débrouiller pour la marmite. Le riz blanc sans viande n'était pas très apprécié des petits frères et des deux petites sœurs. Aussi fallait-il l'agrémenter de toutes les jeunes pousses qui sortaient : manioc, patates, citrouilles…

BANE CARAJEWE ROION : Cedilo pene nengone (6 kore wan)

1- Nge kore tan me nidi ushiwa kore ciroi ni rue nata ne retei bushengon? (3 kore wan)

Ore hnameneng ni nata hna nuecil ore ta hna du bon, ne co du whanelo yawe, thubenelo hale bone me hna cengo ruac whanelo yawe.
Oûguk co yenon co ciroi oden, co cumon ore hnameneng, co ngoronatan ore kodraru , co ruaba 'ma, co cumon ore recelua ni bon, roidi bone ci hue joko co yeno.

2- Korion kore singene ni Oûguk? (3 kore wan).

Bone se cahman me nidi roi, me thu ruace, thu cagoren ore recelua ni bon, thu uletedren nore hnameneng ni bon, ka thu alane co yenon ore ta ace no ubut me kabesi.

BANE YEPENGEN ORE TA UAN : Cedilo pene nengone (8 kore wan)

Sur ces questions de réflexion, le correcteur n'attend pas une réponse exacte mais évaluera la maîtrise de la langue utilisée et la construction cohérente de l'argumentation du candidat.

1- Du buhnij ore lanengoc ni ej dridr, melei bane akhuremugeni ore ci yenon ore morow ne bane akhuremugeni ore ci ceini ore ciroi sese ?

Deko melei ta se ni sone bane konakatuon joko ore la ule ne bane ceini ore singen ore morow, roidi len'omelei joko kore ci yenon co ciroi sese, sone ci yenon joko co pene wiwi.
Ore ciroi sese melei ci rue joko lene ri ci yenon joko ore ta ace me kabesi ci thale sereti ubut.

2nd CONCOURS RESERVE OUVERT AU TITRE DE L'ANNEE 2019
POUR LE RECRUTEMENT DANS LE CORPS DES REDACTEURS DU CADRE D'ADMINSITRATION GENERALE DE LA NOUVELLE-CALEDONIE

---------⏮⏭--------

EPREUVE ECRITE FACULTATIVE : LANGUE KANAK : PAICI

DUREE : 1h30 COEFFICIENT : 1

SUJET

*Le sujet comporte **2 pages** y compris la page de garde*

Warai

I misiô géé Paris nâ é to dë côwâ wë charlemagne géé Dö Névâ. Âconâ caa-kârâ-câmû mâ përë nâpô nâ tëutôô nâ é pârâ. Nâ unâbwé goro nâja 1957 nâ tââ jè iputëmû mâinâ jaa tépa pwéérécitâ.

1958 mâ 1959 nâ du nâja nâ dau göö târâ pa paénâi nâipwa. Wërëpwiri goo pai ticia-é jii coo pwéérécitâ â pö mâ popa côwâ jii-é aupwanâpô kêê ê Misiô géé Paris. Ru nyê göö goro pwanâpô du nyaa mâ caa kë wë Oûguk â o mwââ wâru parui géé nâèùrù târâ pokââ nâ (…)

E pâmârî wakè wë caa kêê pwicö kârâ i pwöu : é tépâgë upwârâ mâ pwa nâbuké jaara popwaalé géé Waa Wiilu. Ê kaa nâ mwââ pârî mâ rë wâri përë utimûûrû wërë laaci mâ polowa mâ cöö mâ cuka. Jèè nyê pwa nâ po diri töötù nâ tëu nâ utimûûrû. E nyê côô bwëti wë Oûguk mâ ru pâ naa nâ aupwanâpô wë du nyaa mâ caa kêê ba nâ nyê të cipuu pâ utimûûrû â é nyê mûdërë cè pwinâ é purö. Câ caa wâdé të tépa jii-é mâ du naigé kêê ija laaci â ticè nôôkârâmèci béére. Ê kaa nâ pwa mâ ètùrùilö ê pââ nâurumârâ mwânyô mâ kumwâla mâ lölö …(…). Nâ jè töötù nâ é pwa idooro bököci. E purö mâ cîrî goo gééréé â rë mwââ cau ija mâ tépa jii-é. Âconâ nyê dau pimaagéé nâ naa-ê goo. Â jèè câ é caa ipi i dooro bököci. (…)

E nyê dau méari wë du nyaa mâ caa kêê ba diri töötù nâ ru pârâ nâ bwaa dëuru môô â ru mwââ wâjuwé côwâ nâ jèè bërënê. Â wakè kë wë Oûguk dërë wéari èpo. E pwa ilö mâ nua ârâbwéé mâ nua ngôpö mâ balé nâditërëwâ mâ göröigé tia goo nâ é pa puu èpo bërënê. E mwââ nâo co unâ é tââ nâ cêmû. Dau wâdé têê dërë picöö mûûrû nâ ité jii tépa béé-é géé Warai. E mâinâ âcari naa görö pô Uvéa â pwa béé-é nâ rë mê géé nâ pâ nâpô nâ pwacoé nâ é tëmôgööri-rë béaa. Nyê dau ité têê ê jèûrû pwârâtùra nâ rë pwa ê èpo béé-é. Përë pwi nâ pwa pairi âboro Pwêêdiwimiâ mâ Eéngî mâ Borai mâ Dipu mâ Mâré ….Â mwââ nyê pârâjii pairi Warai, i ajië. Nyê dau wâdé têê diri pââ pwârâtùra bèèpwiri. E mûûrû tawèèri tépa béé-é mâ wërë pai inâ wërë töötù mâ îrîcö mâ parui…E mûûrû pwaéa të tépa bééré cêmû paao â é inâ të-rë pââ nêêrêmûûrû nâ é têrê jii-rë unâ rë picaa köcö mâ pwa jèkutâ. Po kaé nâ jè têrê-ê. Rë mwââ nyê dau picöö têê tépa âboro èpo béé-é përë nêêrêmûûrû goo pwa pai-rë. Â é mwââ burë picöö bwëti tiripwârâtùra goo pwa ajië. Â câ caa pwa naa târâ pai picöö kêê. Pwa përë bërënê nâ rë to dèè gèè mâ nyaa kârâ èpo târâ mâ rë cué domino. Â é nyê picöö kaa pââ nêêrêmûûrû mâ tiripwârâtùra mê géé goo i kôcö bèèpwiri. Mûûrû tèèpaa mâ pwa përë ilëri acué nâ jèè câ rê côô bwëti â ciburë tanîmîrî naa goo pââ numéro.

Wii géé goo i tii kë wë Taï Waheo, Le petit coco vert, ADCK, Nouméa, pp.87-89.

BII TII (8 jèû-ê)

1. Bii tii nââ na popwaalé géé goo « Wë caa kêê na wâdé ba é pâmari wakè » tia goo
   « Ê kaa na é pwa ètùrù ilö goro na-ûrûmara upwârâ köru kârâ : mwanyo, kumwala, lölö… »

PINÜNÜMÂ (4 jèû-ê) : Guwë mwââ wii otöpi wèè goo pwa paicî.

2. Paari, géé goo i tii bèèni, i pai göö wërë i wâro kârâ pa paénai naipwa. (/2 jêu-ê).

3. Dë përë âborèèpo na é wërë wë Oûguk ? (/2 jêu-ê).

PITÂMÂNGÂ (8 jèû-ê) : Guwë mwââ wii otöpi wèè goo pwa paicî.

4. Guwë mwââ inâ aunîmîîrî kë-wë, pwiri âjupârâ mâ âji pairi âboro nâ cipa pai picèmûri mâ pai bari wërë wâro nâimâ naa nî Nâpô Kaledoni?

2nd CONCOURS RESERVE OUVERT AU TITRE DE L'ANNEE 2019
POUR LE RECRUTEMENT DANS LE CORPS DES REDACTEURS DU CADRE D'ADMINSITRATION GENERALE DE LA NOUVELLE-CALEDONIE

---------⏮⏭--------

EPREUVE ECRITE FACULTATIVE : LANGUE KANAK : PAICI

DUREE : 1h30 COEFFICIENT : 1

CORRIGE

Warai

BII TII (8 jèû-ê)

1. Bii tii nââ na popwaalé géé goo « Wë caa kêê na wâdé ba é pâmari wakè » tia goo « Ê kaa na é pwa ètùrù ilö goro na-ûrûmara upwârâ köru kârâ : mwanyo, kumwala, lölö… »

Son père eut la chance d'être embauché, après le passage d'un cyclone, pour quelques travaux d'élagage et de jardinage chez les Blancs de Houaïlou. Cela leur permit d'acheter quelques denrées de subsistance telle que le riz, le pain, le sel ou le sucre. La plupart du temps c'était des disettes. Oûguk le voyait bien, car lorsque ses parents s'activaient dans les champs pour faire pousser de quoi manger, lui devait se débrouiller pour la marmite. Le riz blanc sans viande n'était pas très apprécié des petits frères et des deux petites sœurs. Aussi fallait-il l'agrémenter de toutes les jeunes pousses qui sortaient : manioc, patates, citrouilles…

PINÜNÜMÂ (4 jèû-ê) : Guwë mwââ wii otöpi wèè goo pwa paicî.

2. Paari, géé goo i tii bèèni, i pai göö wërë i wâro kârâ pa paénai naipwa. (/2 jêu-ê).

Wë pa paénai naipwa na ia rë tubatiëu diri nâpô kë-rë, rë bwaa pârâ taapo pwa namai mwara. Wë naipwa na é bwaa bu wakè mwani mwara. Ticè utimuru, ticè na nêêmuru-rë etc. Wë Oûguk na é mwaa i-mudërë âcari ma na é pitu, é mwaa töimiri bwëti i pôrôwâ kë-rë, é mwaa pwa-ilö, é mwaa balé, é mwaa pa-puu pa jii-é. Â na mwaa nabwé wakè pôrôwâ â é mwaa bërë pârâ naa nâcâmu.

3. Dë përë âborèèpo na é wërë wë Oûguk ? (/2 jêu-ê).

Wë Oûguk na pwi a-bura târâ pwa muru, pwi-a pi-tu, cicaa pwi-a wâgotêê goro wakè, pwi-a mudërë pai pwa wakè kêê, pwi-a tâmogööri cèrè-è târâ pwa muru, pwi-a pwa ma rë cèiki nââ goo-é âboro, pwi-a pwacôôco ma wéaari bwëti âboro, pwi-a imeaai, pwi-a pwa êrêèa, pwi-a nùmêê-ê na é picöö ma tëpiri auniimiri kêê nââ goo pairi ma pai wâri kârâ âboro.

PITÂMÂNGÂ (8 jèû-ê) : Guwë mwââ wii otöpi wèè goo pwa paicî.
Sur ces questions de réflexion, le correcteur n'attend pas une réponse exacte mais évaluera la maîtrise de la langue utilisée et la construction cohérente de l'argumentation du candidat.

4. Guwë mwââ inâ aunîmîîrî kë-wë, pwiri âjupârâ mâ âji pairi âboro nâ cipa pai picèmûri mâ pai bari wërë wâro nâimâ naa nî Nâpô Kaledoni?

Ubwaa auwâdé goo nâ jè nânêêmûûru nâ dau mâinâ. Ê diri èpo nâ pârî mâ rë pwa wâru pairi âboro. Âboro nâ dau téi bwëti ê pai-é â pârî mâ pwa mwârâ târâ pwârâtùra popwaalé.
Wâro nâimâ nâ jè paari wiârâ ipâdi pâ mâ pai picöö naa nâ jè pairi âboro wërë pai pwa Oûguk.

2nd CONCOURS RESERVE OUVERT AU TITRE DE L'ANNEE 2019
POUR LE RECRUTEMENT DANS LE CORPS DES REDACTEURS DU CADRE D'ADMINSITRATION GENERALE DE LA NOUVELLE-CALEDONIE

---------⏮⏭--------

EPREUVE ECRITE FACULTATIVE : LANGUE KANAK : FRANÇAIS

DUREE : 1h30 COEFFICIENT : 1

SUJET

*Le sujet comporte **2 pages** y compris la page de garde*

Warai

La maison de Paris avait rappelé le pasteur Charlemagne de Do Néva. Mais les moniteurs et plusieurs tribus refusaient ce départ. Fin 1957, une grande dispute secoua l'Église protestante.

Les années 1958 et 1959 furent très dures pour la famille du pasteur. En effet, avec la scission de l'Église protestante, le pasteur avait perdu tous ses champs, récupérés par les paroissiens restés fidèles à la Mission de Paris. Les parents d'Oûguk se remirent donc à cultiver, mais il fallait attendre des mois pour récolter. (…)

Son père eut la chance d'être embauché, après le passage d'un cyclone, pour quelques travaux d'élagage et de jardinage chez les Blancs de Houaïlou. Cela leur permit d'acheter quelques denrées de subsistance telle que le riz, le pain, le sel ou le sucre. La plupart du temps c'était des disettes. Oûguk le voyait bien, car lorsque ses parents s'activaient dans les champs pour faire pousser de quoi manger, lui devait se débrouiller pour la marmite. Le riz blanc sans viande n'était pas très apprécié des petits frères et des deux petites sœurs. Aussi fallait-il l'agrémenter de toutes les jeunes pousses qui sortaient : manioc, patates, citrouilles… (…) Un jour, il cueillit des tiges de sandragon. Il les mit à bouillir puis à frire, avant de les donner à manger à ses cadets et de se servir. Mais il souffrit bientôt d'une méchante diarrhée. Il ne cueillit plus jamais de pousses de sandragon. (…)

Chaque jour, il se prenait de pitié pour sa mère qui partait de bon matin et rentrait tard le soir, tout comme son père. C'était à Oûguk que revenait la tâche de garder les enfants. Il leur préparait à manger, il faisait le linge faisait la vaisselle, balayait les chambres puis la cour, et accompagnait les enfants au lit pour les coucher. Il se reposait uniquement lorsqu'il allait à l'école. Il était tout content d'apprendre des choses étonnantes auprès de ses camarades à Warai. Après avoir connu une enfance solitaire à Ouvéa, il était désormais entouré d'enfants venus de tribus différents dont il avait jusque-là ignoré l'existence. Il était frappé par le nombre de langues parlées par les élèves. Les uns parlaient la langue de Poindimié, les autres celle de Voh, de Hienghène, de Bourail, de Lifou, de Maré... Sans compter la langue de Warai même l'ajië. Il était attiré par toutes ces langues. Il demandait à ses camarades comment dans leur langue, on appelait le soleil, la pluie, la lune… A chaque fois qu'il voulait plaisanter avec les garçons de son école, il leur disait quelques mots appris au hasard des jeux et des discussions. Ça faisait mouche. Ces garçons se mirent à l'apprécier et à lui apprendre d'autres expressions dans leur langue maternelle. Finalement, il allait surtout se consacrer à l'apprentissage de la langue de Houaïlou. Et les occasions de progresser ne manquaient pas. Certains soirs, les grands-mères et les mamans de Warai le prenaient pour jouer aux dominos. Il apprit ainsi les termes et expression spécifiques à ce jeu. Il arrivait que certaines joueuses dont la vue faiblissait se trompent de numéro.

Adapté de Taï Waheo, *Le petit coco vert*, ADCK, Nouméa, pp. 87-89.

Traduction (8 pts)

1. Traduisez le texte en français depuis « Son père eut la chance d'être embauché » jusqu'à « Aussi fallait-il l'agrémenter de toutes les jeunes pousses qui sortaient : manioc, patates, citrouilles… » (/2 pts).

Compréhension (4 pts) : Répondez en langue kanak

2. Démontrez en quoi les conditions de vie de la famille du pasteur sont difficiles ? (/2 pts).

3. Quels traits de caractère définissent la personnalité de Oûguk ? (/2 pts).

Réflexion (8 pts) : Répondez en langue kanak

1. Selon vous, les langues kanak sont-elles un frein à l'éducation des enfants et à la construction du destin commun en Nouvelle-Calédonie ?

2nd CONCOURS RESERVE OUVERT AU TITRE DE L'ANNEE 2019
POUR LE RECRUTEMENT DANS LE CORPS DES REDACTEURS DU CADRE D'ADMINSITRATION GENERALE DE LA NOUVELLE-CALEDONIE

---------⏮⏭--------

EPREUVE ECRITE FACULTATIVE : LANGUE KANAK : FRANÇAIS

DUREE : 1h30 COEFFICIENT : 1

CORRIGE

Warai

Traduction (8 pts)

1. Traduisez le texte en français depuis « Son père eut la chance d'être embauché » jusqu'à « Aussi fallait-il l'agrémenter de toutes les jeunes pousses qui sortaient : manioc, patates, citrouilles… » (/2 pts).

Son père eut la chance d'être embauché, après le passage d'un cyclone, pour quelques travaux d'élagage et de jardinage chez les Blancs de Houaïlou. Cela leur permit d'acheter quelques denrées de subsistance telle que le riz, le pain, le sel ou le sucre. La plupart du temps c'était des disettes. Oûguk le voyait bien, car lorsque ses parents s'activaient dans les champs pour faire pousser de quoi manger, lui devait se débrouiller pour la marmite. Le riz blanc sans viande n'était pas très apprécié des petits frères et des deux petites sœurs. Aussi fallait-il l'agrémenter de toutes les jeunes pousses qui sortaient : manioc, patates, citrouilles…

Compréhension (4 pts) : Répondez en langue kanak

2. Démontrez en quoi les conditions de vie de la famille du pasteur sont difficiles ? (/2 pts).

La famille pastorale a perdu tous ses champs, elle doit relancer toutes les cultures, et doit chercher du travail, la disette, la pauvreté, etc. Oûguk doit se débrouiller tout seul, s'occuper de la maison, de la cuisine, du ménage, du coucher de ses frères et sœurs. En même temps que toutes ces activités domestiques, il va à l'école.

3. Quels traits de caractère définissent la personnalité de Oûguk ? (/2 pts).

C'est un garçon volontaire, serviable, courageux, débrouillard, ingénieux, responsable, protecteur, prévenant, malicieux, curieux et ouvert aux autres langues et cultures.

Réflexion (8 pts) : Répondez en langue kanak

Sur ces questions de réflexion, le correcteur n'attend pas une réponse exacte mais évaluera la maîtrise de la langue utilisée et la construction cohérente de l'argumentation du candidat.

4. Selon vous, les langues kanak sont-elles un frein à l'éducation des enfants et à la construction du destin commun en Nouvelle-Calédonie ?

Non, c'est une richesse. Les enfants sont capables de parler plusieurs langues.
Maitriser sa langue maternelle permet de mieux réussir l'apprentissage du français.
Le destin commun se fait aussi en partageant et en apprenant les langues des autres comme le fait Ouguk.

N °d'Anonymat

2nd CONCOURS RESERVE OUVERT AU TITRE DE L'ANNEE 2019
POUR LE RECRUTEMENT DANS LE CORPS DES REDACTEURS DU CADRE D'ADMINSITRATION GENERALE DE LA NOUVELLE-CALEDONIE

---------⏮⏭--------

EPREUVE ECRITE D'ADMISSION : Q.C.M. portant sur l'organisation administrative et politique de la Nouvelle-Calédonie

DUREE : 1h00 COEFFICIENT : 2

SUJET

Consigne : Le candidat devra entourer une réponse parmi celles proposées.

Barème : *+ 2 pour une réponse correcte*
- 1 point pour une réponse fausse
0 point pour une absence de réponse

*Le sujet comporte **3 pages** y compris la page de garde.*

1) Quel est le nombre de conseils coutumiers en Nouvelle-Calédonie ?

a - 6
b - 7
c - 8

2) Qui prend les décisions d'application de la réglementation relative aux hydrocarbures, au nickel et au chrome en Nouvelle-Calédonie ?

a - Les provinces
b - Le congrès de la Nouvelle-Calédonie
c - Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie

3) Combien de membres du congrès peuvent déférer une loi du pays au Conseil Constitutionnel ?

a - 11
b - 18
c - 27

4) Au moment de l'élection provinciale, quel est le nombre de candidats présents sur chaque liste en province Sud ?

a - 32
b - 40
c – 50

5) Que dit l'article 3 de la loi organique modifiée n°99-209 ?

a - Les communes sont des collectivités territoriales de la République
b - Les communes sont des institutions de la Nouvelle-Calédonie
c - Les communes sont des collectivités sui generis de la République

6) Quel est le nombre de membres du conseil économique, social et environnemental de la Nouvelle-Calédonie désignés par la province Nord ?

a - 6
b - 8
c - 12

7) Quelle est la durée du mandat des membres du conseil économique, social et environnemental de la Nouvelle-Calédonie ?

a - 4 ans
b - 5 ans
c - 6 ans

8) A quel domaine public maritime, appartiennent le rivage des mers en Nouvelle-Calédonie ?

a - De L'Etat
b – De la Nouvelle-Calédonie
c - De provinces

9) Quelle est la quote-part minimale des impôts, droits et taxes perçus au profit du budget de la Nouvelle-Calédonie et des recettes de la régie locale des tabacs (achats et frais de fonctionnement déduits) affectée au fond intercommunal de péréquation ?

a - 12%
b - 16%
c - 20%

10) La Nouvelle-Calédonie peut-elle créer des sociétés d'économie mixte ?

a - Oui
b - Non

11) Quelle nature de texte fixe le régime des terres coutumières ?

a - Une loi du pays adoptée par le congrès de la Nouvelle-Calédonie
b - Une délibération du congrès de la Nouvelle-Calédonie
c - Une délibération du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie

12) Un déplacement d'office peut-il être directement prononcé par la collectivité employant un agent public ?

a - Non
b - Oui

13) Combien existe-t-il de positions pour un agent public selon le statut général des fonctionnaires de la Nouvelle-Calédonie ?

a - 4
b - 6
c - 8

14) Quelle nature de texte définit les garanties fondamentales accordées aux fonctionnaires de la Nouvelle-Calédonie ?

a - Une loi du pays adoptée par le congrès de la Nouvelle-Calédonie
b - Une délibération du congrès de la Nouvelle-Calédonie
c - Un arrêté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie

15) Quel est le nombre de membres de la commission permanente du congrès de la Nouvelle-Calédonie ?

a - 5 à 7
b - 7 à 11
c - 13 à 15

16) Quelle compétence est exercée par la Nouvelle-Calédonie ?

a - Le droit civil
b - L'enseignement supérieur
c - La communication audiovisuelle

17) L'Assemblée de la province Nord peut-elle réduire le nombre de ses membres de 22 à 12 ?

a - Oui
b - Non

18) Le haut-commissaire dispose-t-il d'une voix délibérative au sein du conseil des mines de la Nouvelle-Calédonie ?

a - Non
b - Oui

19) En dehors des terres coutumières, à quel domaine appartiennent les lacs et les cours d'eau ?

a - Des communes
b - Des provinces
c - De la Nouvelle-Calédonie

20) Qui fixe les principes directeurs du droit de l'urbanisme ?

a - Le congrès de la Nouvelle-Calédonie
b - Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie
c - Les assemblées de province

2nd CONCOURS RESERVE OUVERT AU TITRE DE L'ANNEE 2019
POUR LE RECRUTEMENT DANS LE CORPS DES REDACTEURS DU CADRE D'ADMINSITRATION GENERALE DE LA NOUVELLE-CALEDONIE

---------⏮⏭--------

EPREUVE ECRITE D'ADMISSION : Q.C.M. portant sur l'organisation administrative et politique de la Nouvelle-Calédonie

DUREE : 1h00 COEFFICIENT : 2

CORRIGE

Consigne : Le candidat devra entourer une réponse parmi celles proposées.

Barème : *+ 2 pour une réponse correcte*
- 1 point pour une réponse fausse
0 point pour une absence de réponse

*Le corrigé comporte **3 pages** y compris la page de garde.*

1) Quel est le nombre de conseils coutumiers en Nouvelle-Calédonie ?

a - 6
b - 7
c - 8

2) Qui prend les décisions d'application de la réglementation relative aux hydrocarbures, au nickel et au chrome en Nouvelle-Calédonie ?

a - Les provinces
b - Le congrès de la Nouvelle-Calédonie
c - Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie

3) Combien de membres du congrès peuvent déférer une loi du pays au Conseil Constitutionnel ?

a - 11
b - 18
c - 27

4) Au moment de l'élection provinciale, quel est le nombre de candidats présents sur chaque liste en province Sud ?

a - 32
b - 40
c - 50

5) Que dit l'article 3 de la loi organique modifiée n°99-209 ?

a - Les communes sont des collectivités territoriales de la République
b - Les communes sont des institutions de la Nouvelle-Calédonie
c - Les communes sont des collectivités sui generis de la République

6) Quel est le nombre de membres du conseil économique, social et environnemental de la Nouvelle-Calédonie désignés par la province Nord ?

a - 6
b - 8
c - 12

7) Quelle est la durée du mandat des membres du conseil économique, social et environnemental de la Nouvelle-Calédonie ?

a - 4 ans
b - 5 ans
c - 6 ans

8) A quel domaine public maritime, appartiennent le rivage des mers en Nouvelle-Calédonie ?

a - De L'Etat
b – De la Nouvelle-Calédonie
c - Des provinces

9) Quelle est la quote-part minimale des impôts, droits et taxes perçus au profit du budget de la Nouvelle-Calédonie et des recettes de la régie locale des tabacs (achats et frais de fonctionnement déduits) affectée au fond intercommunal de péréquation ?

a - 12%
b - 16%
c - 20%

10) La Nouvelle-Calédonie peut-elle créer des sociétés d'économie mixte ?

a - Oui
b - Non

11) Quelle nature de texte fixe le régime des terres coutumières ?

a - Une loi du pays adoptée par le congrès de la Nouvelle-Calédonie
b - Une délibération du congrès de la Nouvelle-Calédonie
c - Une délibération du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie

12) Un déplacement d'office peut-il être directement prononcé par la collectivité employant un agent public ?

a - Non
b - Oui

13) Combien existe-t-il de positions pour un agent public selon le statut général des fonctionnaires de la Nouvelle-Calédonie ?

a - 4
b - 6
c - 8

14) Quelle nature de texte définit les garanties fondamentales accordées aux fonctionnaires de la Nouvelle-Calédonie ?

a - Une loi du pays adoptée par le congrès de la Nouvelle-Calédonie
b - Une délibération du congrès de la Nouvelle-Calédonie
c - Un arrêté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie

15) Quel est le nombre de membres de la commission permanente du congrès de la Nouvelle-Calédonie ?

a - 5 à 7
b - 7 à 11
c - 13 à 15

16) Quelle compétence est exercée par la Nouvelle-Calédonie ?

a - Le droit civil
b - L'enseignement supérieur
c - La communication audiovisuelle

17) L'Assemblée de la province Nord peut-elle réduire le nombre de ses membres de 22 à 12 ?

a - Oui
b - Non

18) Le haut-commissaire dispose-t-il d'une voix délibérative au sein du conseil des mines de la Nouvelle-Calédonie ?

a - Non
b - Oui

19) En dehors des terres coutumières, à quel domaine appartiennent les lacs et les cours d'eau ?

a - Des communes
b - Des provinces
c - De la Nouvelle-Calédonie

20) Qui fixe les principes directeurs du droit de l'urbanisme ?

a - Le congrès de la Nouvelle-Calédonie
b - Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie
c - Les assemblées de province