

TEST D'ACCES A LA PREPARATION AU CONCOURS DE REDACTEUR TERRITORIAL

23 mai 2014

(Ecrire en majuscules et lisiblement)

Nom : **Prénom :**

Collectivité employeur :

Centre de cours souhaité : cocher 2 centres (*choix prioritaire : 1 - choix secondaire : 2*) étant précisé que votre choix sera respecté sous réserve d'effectif suffisant.

- Montigny-le-Bretonneux (78) Cergy (95) Evry (91)
 Torcy (77) Dammarie-les-Lys (77)

Cocher la préparation souhaitée et le domaine

- | | | |
|--|----------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> EXTERNE | <input type="checkbox"/> INTERNE | <input type="checkbox"/> 3 ^{ème} CONCOURS |
| Domaine : | | |
| <input type="radio"/> Droit Civil
<input type="radio"/> Droit Public
<input type="radio"/> Finances
<input type="radio"/> Action Sanitaire et Sociale | | |

Cadre réservé à l'administration

		Capacité acquise	Capacité à consolider	Capacité à acquérir	Barème
I.	Vérification de la capacité à synthétiser				
	Sélectionner les principales informations des textes en les hiérarchisant				/16
	Proposer un plan matérialisé avec des titres adaptés				
	Présenter les informations en les reformulant (sans paraphrase) dans une rédaction correcte				
II.	Vérification de connaissances de l'environnement public et professionnel				
	Apporter des réponses précises à des questions en lien avec l'actualité publique et l'environnement professionnel				/12
III.	Vérification de la connaissance d'une question de société				
	Présenter une réponse organisée et argumentée respectant les consignes annoncées				/12
	Montrer une réflexion par rapport à un sujet d'actualité				
	Faire preuve d'un rédactionnel correct				
I à III	Rappel : 2 points seront ôtés pour 10 fautes d'orthographe et plus sur l'ensemble du test				
TOTAL					/40
Appréciation générale :					

Ce test comporte 18 pages

INFORMATIONS IMPORTANTES

Nous vous recommandons :

- 1) de prendre connaissance de l'ensemble du test pour évaluer le travail à réaliser et gérer au mieux votre temps,**
- 2) de lire attentivement les consignes de travail données à chaque exercice,**
- 3) de veiller à répondre dans un style rédigé,**
- 4) de soigner la qualité de l'expression (orthographe, syntaxe entrant largement dans l'appréciation du travail fourni).**

Attention : 2 points supplémentaires seront enlevés pour plus de 10 fautes d'orthographe sur la totalité du test.

I - Recherche des éléments essentiels et capacités de synthèse (16 points)

A partir des textes ci-joints **exclusivement**, repérez les idées importantes et réaliser une synthèse sur le sujet : **Les emplois d'avenir**

CONSIGNES

Vos développements doivent contenir 2 parties matérialisées par des titres.

- **La première partie** présentera les bénéficiaires des emplois d'avenir et les employeurs possibles,
 - **La seconde partie** : à vous de trouver les informations pour construire les deux sous parties!
-
- Chaque partie devra comporter un titre qui doit être explicatif:
 - Ne pas recopier des parties des textes mais les reformuler
 - Ne faire ni introduction, ni conclusion
 - Rédiger les développements

Documents joints:

Document n°1: Les grandes villes se saisissent enfin des contrats d'avenir, *Les Echos 27 février 2014, 1 page*

Document n°2: Brochure de présentation des contrats d'avenir, *Ministère du travail, 27 octobre 2012, 4 pages*

Document N°3: Arrêté du 31 octobre 2012 fixant le montant de l'aide de l'Etat pour les emplois d'avenir, *JORF 1er novembre 2012, 1 page*

Document n°4: Les emplois d'avenir fêtent leur premier anniversaire, *La Gazette des communes, 28 octobre 2013, 2 pages*

Les grandes villes se saisissent enfin des emplois d'avenir

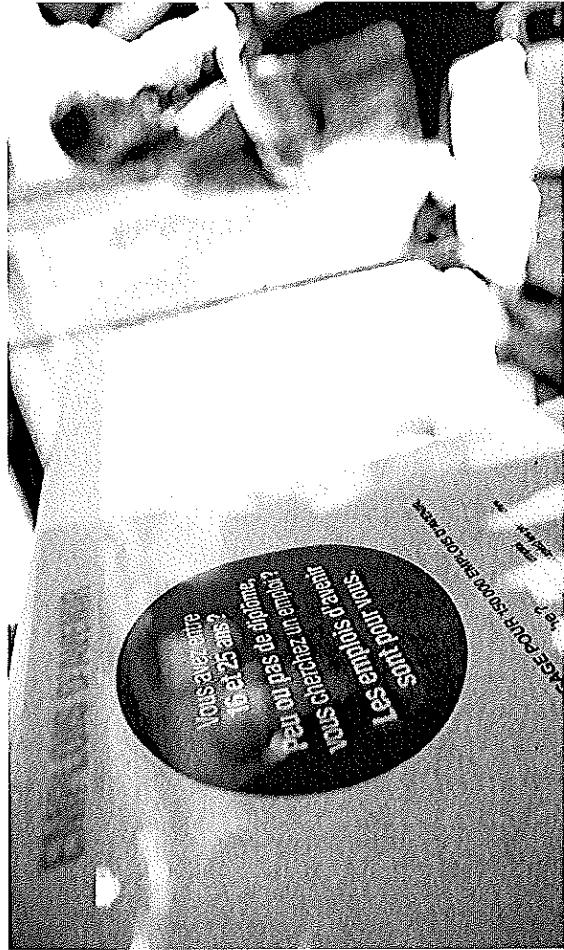
Le nombre de jeunes recrutés est passé de 757 à 1.265 entre septembre et décembre.

Le démarrage a été poussif, mais les élus des grandes villes ont fini par se mobiliser pour les emplois d'avenir. En septembre dernier, Michel Sapin avait lancé le volontarisme des territoires ruraux et pointé du doigt la lenteur des métropoles à embaucher des «jeunes des quartiers». Un bilan que s'apprête à publier l'Association des maires des grandes villes de France (AMGVF), qui réunit 98 villes et intercommunalités de plus de 100.000 habitants, montre que le nombre de jeunes recrutés est passé de 757 à 1.265 entre septembre et décembre, soit une augmentation de 67 %. Cela reste néanmoins très limité au regard des 113.000 contrats d'avenir déjà recrutés en France.

Sur l'ensemble des collectivités ayant répondu à un questionnaire (80 % de retour), 40 % des jeunes ayant signé un emploi d'avenir tant dans le milieu associatif qu'au sein des services des collectivités habitan-

tent en zone urbaine sensible (ZUS). Un taux supérieur à l'objectif fixé par François Lamy, ministre de la Ville, qui était de 20 % en 2013 et de 25 % en 2014. Dans des villes comme Rouen, Limoges, la communauté d'agglomération de Saint-Quentin-en-Yvelines, plus de 90 % des jeunes sont issus des ZUS.

Un coût scruté à la loupe
Au sein des services des collectivités, les jeunes sont systématiquement recrutés à temps plein en CDD d'un an renouvelables deux fois. Le taux moyen de rupture des contrats est de 4,3 %. Contre 10 % pour les anciens contrats à destination des



En progression de 67 % en trois mois, le nombre d'emplois d'avenir recrutés par les grandes villes reste faible en regard des 113.000 contrats d'avenir déjà signés en France. Photo Denis Allard/RÉA

Un chiffre qui ne prend pas en compte ou imparfaitement le temps de travail des équipes chargées du recrutement et de l'accompagnement, voire du tutorat des bénéficiaires, souligne Emmanuel Heyraud, directeur cohésion sociale et développement urbain à l'AMGVF. Multicentre, qui a signé 225 contrats, évalue le temps de prospection et du montage des contrats à 4 équivalents temps plein auxquels il faut ajouter 2 salariés chargés du suivi.

— J. Ch.



emplois d'avenir

Présentation des Emplois d'Avenir



25 octobre 2012



1

Présentation du dispositif

La démarche volontariste des emplois d'avenir

Une ambition mobilisatrice :

Proposer à des jeunes peu ou pas diplômés :

- une première expérience professionnelle significative
- Une formation voire une qualification

Un objectif ambitieux :

Recruter :

- 100 000 jeunes d'ici la fin de l'année
- 150 000 en 2014

Page

ea

Les jeunes éligibles aux emplois d'avenir

Le dispositif doit bénéficier effectivement à ceux qui en ont le plus besoin :

- **Les jeunes âgés de 16 à 25 ans, et Jusqu'à 30 ans pour les jeunes reconnus travailleurs handicapés qui sont sans emploi**
- **Les jeunes peu ou pas qualifiés, soit :**
 - **Les jeunes sortis sans diplôme de leur formation initiale (niveau VI et VbIs)**
 - **Les jeunes peu qualifiés** (de niveau V, c'est-à-dire titulaires uniquement d'un CAP ou BEP) et en recherche d'emploi depuis au moins 6 mois dans les 12 derniers mois –
 - **Dans les zones prioritaires** (les zones urbaines sensibles, les zones de revitalisation rurale, et les territoires d'outre-mer), à titre exceptionnel, des jeunes peuvent être recrutés en emploi d'avenir **Jusqu'au niveau du premier cycle de l'enseignement supérieur** s'ils sont en recherche d'emploi depuis au moins 12 mois dans les 18 derniers mois.

Priorité aux jeunes résidant dans les zones prioritaires : en ZUS, en ZRR, dans les DOM ou dans des territoires connaissant des difficultés particulières en matière d'accès à l'emploi des jeunes

Page

ea

Les employeurs appelés à recruter ces jeunes en emplois d'avenir

- **Les employeurs visés sont principalement dans le secteur non marchand :** les collectivités, les associations, les bailleurs sociaux, les hôpitaux, les entreprises publiques, etc.
- **De façon restreinte, les employeurs du secteur marchand identifiés comme prioritaires / éligibles dans le document d'orientations régionales**
- **Ces employeurs doivent avoir une capacité d'encadrement suffisante** pour accueillir un jeune non expérimenté et lui proposer un tutorat.
- **Tous les employeurs doivent être en capacité, notamment financière, de maintenir l'activité pendant la durée de l'aide.** Pour le secteur associatif, le diagnostic d'un DLA pourra, en cas de doute, appuyer cette appréciation.

Page 5 | ea

Engagement des employeurs

- L'emploi d'avenir inclura des actions de formation, prévues dans le contrat en fonction des compétences dont l'acquisition est visée.
- En cours d'emploi, un accompagnement externe renforcé par l'opérateur (les missions locales ou les Cap emploi) : aide à l'élaboration d'un projet professionnel, levée des difficultés périphériques à l'accès à l'emploi (logement, suivi médical...), aide à la préparation de la sortie
- A la fin des 3 ans d'aide : pérennisation de l'emploi chez le même employeur, accès à une formation (alternance privilégiée) ou accès à l'emploi chez un autre employeur en capitalisant sur les compétences acquises

La durée de la convention pourra être prolongée si une formation est engagée dans le cadre de l'Emploi d'Avenir et n'est pas arrivée à son terme

Page 6 | ea

Nature des contrats proposés aux Jeunes

- **L'emploi d'avenir peut être conclu en CDI ou en CDD.** Dans tous les cas, les CDI sont à privilégier lorsque c'est possible
- **Ces contrats sont d'une durée de 3 ans,** et au minimum de 1 an lorsque la situation du jeune ou son projet rend préférable une durée plus courte
- **Les emplois d'avenir sont en principe prévus à temps plein.** Les prescripteurs peuvent, néanmoins, autoriser des recrutements à temps partiel, principalement dans les cas où la situation du jeune ne permet pas un recrutement à temps plein
- **Le support réglementaire de l'Emploi d'Avenir est le Contrat Unique d'Insertion (CUI)**

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL

**Arrêté du 31 octobre 2012 fixant le montant
de l'aide de l'Etat pour les emplois d'avenir**

NOR : *ETSD1238270A*

Le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et le ministre délégué auprès du ministre de l'économie et des finances, chargé du budget,

Vu la loi n° 2008-1249 du 1^{er} décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion ;

Vu la loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir ;

Vu les articles L. 5134-19-1, L. 5134-110 et R. 5134-166 du code du travail ;

Vu les articles L. 322-1, L. 322-45 et R. 322-57 du code du travail applicable à Mayotte ;

Vu le décret n° 2012-1210 du 31 octobre 2012 relatif à l'emploi d'avenir,

Arrêtent :

Art. 1^{er}. – Le montant de l'aide de l'Etat pour les emplois d'avenir conclus sous forme de contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) est fixé à 75 % du taux horaire brut du salaire minimum de croissance.

Art. 2. – Le montant de l'aide de l'Etat pour les emplois d'avenir conclus sous forme de contrats initiative-emploi (CIE) est fixé, dans le cas général, à 35 % du taux horaire brut du salaire minimum de croissance.

Pour les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification, et les entreprises d'insertion, qui sont éligibles au contrat initiative-emploi, le taux de prise en charge est fixé à 47 % du taux horaire brut du salaire minimum de croissance.

Art. 3. – Les dispositions du présent arrêté s'appliquent aux demandes d'aides acceptées à compter du 1^{er} novembre 2012.

Art. 4. – La déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle et le directeur du budget sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 31 octobre 2012.

*Le ministre du travail, de l'emploi,
de la formation professionnelle
et du dialogue social,*
MICHEL SAPIN

*Le ministre délégué
auprès du ministre de l'économie et des finances,
chargé du budget,
JÉRÔME CAHUZAC*

La Gazette des communes 28 octobre 2013

Bilan : les emplois d'avenir fêtent leur premier anniversaire

Première bougie en novembre pour les emplois d'avenir: en un an, le dispositif a mis le pied à l'étrier de 75.000 jeunes peu qualifiés, mais alors que les premiers contrats arrivent à échéance, l'emploi durable reste le défi.

Au rythme de 500 nouveaux contrats par jour depuis la rentrée, le cap des 100.000 en 2013 et 50.000 de plus en 2014, sera atteint. « On va y arriver », garantit le Premier ministre, Jean-Marc Ayrault.

Depuis les 12 premiers contrats signés le 8 novembre 2012 à Chelles (Seine-et-Marne) en présence du président François Hollande, et après un lent démarrage, le dispositif est devenu « un très grand succès », constate avec satisfaction le ministre du Travail, Michel Sapin.

Destinés prioritairement aux associations et collectivités, les contrats (CDD d'1 an minimum ou CDI) sont subventionnés à 75% pour le secteur non-marchand, 35% pour le secteur privé, pendant au maximum trois ans. Pour financer le reste du déploiement, 1,3 milliard d'euros ont été inscrits au budget 2014.

85 % de non-bacheliers - « L'écho est largement positif » et le ciblage sur les 16-25 ans peu qualifiés « a été respecté » (85% n'ont pas le Baccalauréat), a souligné la mission d'évaluation composée de députés de la majorité et de l'opposition.

La mission a néanmoins relevé quelques bémols: seule la moitié des contrats atteint trois ans ou plus, il existe de « grandes disparités » entre territoires et les signatures en zones sensibles, en progrès, n'ont rempli que la moitié de l'objectif (16% sur les 30% visés sur le total des contrats).

Maintenant, le volet « essentiel » de la formation doit monter en puissance, demande également le député PS Jean-Marc Germain, président de la mission.

Après la souplesse volontairement laissée au début, « il faut que le gouvernement soit ferme » et exige des « agendas de formation fixés au plus tard 6 mois après » le début du contrat, explique-t-il.

Où en est-on? Dans le secteur non-marchand, 4 employeurs sur 10 ont promis d'aider leur recrue à accéder à une qualification. Au dernier bilan, fin septembre, près de 27.000 jeunes avaient « un engagement de formation confirmé », selon le ministère.

« La formation, c'est majeur pour préparer l'avenir », « globalement les employeurs jouent le jeu mais ils ont besoin d'être appuyés », observe Annie Jeanne, la présidente de l'Association des directeurs de missions locales.

Des missions locales sous tension - Or, au moment où cette tâche leur incombe, les missions locales sont « sous tension », accaparées par la prospection de nouveaux contrats et les rendez-vous de suivi, prévient-elle.

Sur le terrain, accompagner les jeunes n'est pas toujours simple. Dans le Lot, au centre médicalisé de la Roseraie à Montfaucon, « les équipes sont un peu usées de former les jeunes », témoigne Julie Cheyroux, chargée des ressources humaines.

L'établissement compte près d'une dizaine d'emplois d'avenir et a financé la préparation au concours d'aide-soignant de 5 jeunes, « une jeune fille a réussi ». Le centre a « par sécurité » conclu essentiellement des CDD d'un an. Le premier, signé le 10 novembre 2012, ne sera pas renouvelé, d'autres non plus. « Certains jeunes manquent de maturité. On a eu des soucis », confie Mme Cheyroux.

Un tiers de CDD - Globalement, « la tendance est plutôt au renouvellement des contrats d'un an », pronostique Mme Jeanne. Les CDD d'1 an représentent le tiers des contrats. « On y sera attentifs, tout le monde y a intérêt, jeunes comme employeurs », promet Bernard Charles, élu lillois chargé du dossier pour l'Association des maires de France (AMF).

A Vernouillet (Eure-et-Loir), 12.000 habitants, la ville a elle aussi préféré des contrats d'un an mais le maire, Daniel Frard, entend bien « faire monter en compétence » sa « promo » de 12 jeunes « pour les préparer à assurer la relève » des agents qui partiront à la retraite.

« Etre à 35 heures avec 1.200 euros a changé pas mal de choses », confie Youcef Guemri, le seul à avoir eu un CDD de trois ans. Pour ce jeune de 20 ans qui a lâché le lycée en classe de première et gère – seul – les ordinateurs de toutes les écoles, le plan de formation est bâti et l'avenir désormais tracé: « un diplôme de technicien réseau d'ici deux ans

Total partie I /16

II - Culture publique et territoriale (12 points)

- 1) L'intercommunalité est aujourd'hui une réalité importante. Citer un exemple de regroupement de communes et 2 des compétences obligatoires (1,5 points):**

.....
.....
.....
.....
.....



/1,5

- 2) Que signifie l'acronyme de la loi MAPTAM ? : (1 point)**

.....
.....



/1

- 3) Qu'appelle-t-on le millefeuille territorial ? (1,5 point)**

.....
.....
.....
.....



/1,5

- 4) Qu'est-ce qu'une délégation de service public ? (1,5 point)**

.....
.....
.....
.....



/1,5

5) Citez 3 objectifs de la loi du 11 février 2005 sur le handicap : (1,5 point)

.....
.....
.....

/1,5

6) Depuis quand la parité Homme/Femme est-elle obligatoire lors des élections municipales ? (0,5point)

.....

/0,5

7) Qu'est-ce que le principe de laïcité ? (1 point)

.....
.....
.....

/1

8) Présenter un impôt perçu par les collectivités territoriales. (1 point)

.....
.....
.....

/1

9) Quel est le rôle du comité technique ? (1 point)

.....
.....
.....

/1

10) Qu'est-ce qu'un cadre d'emploi ? (1 point)

.....
.....
.....

/1

Présenter celui de Rédacteur. (0,5 point)

.....
.....
.....

/0,5

Total partie II /12

III - Questions de société (12 points)

1) (10 à 15 lignes - 5 points)

- Définir la précarité énergétique
 - Quelles sont les mesures pouvant être prises à ce sujet par les collectivités territoriales notamment le département et la commune ?

/5

2) L'Europe communautaire est constituée de 28 Etats (3 points)

- Citer deux Etats qui ont récemment intégrés l'Union européenne ?
 - Quel est le rôle d'un député européen ?

/3

3) Qu'est-ce que l'ONU ? Décrire brièvement son rôle. (5 à 10 lignes) (4 points)

/4

Total partie III  /12