

**CONCOURS EXTERNE COMMUN POUR LE RECRUTEMENT
DANS LE PREMIER GRADE DE DIVERS CORPS
DE FONCTIONNAIRES DE CATEGORIE B**

SESSION 2022

SUJET

**ÉPREUVE D'ADMISSIBILITÉ N°2
QUESTIONS À RÉPONSE COURTE**

Matériel autorisé :

L'usage de calculatrice, avec mode examen actif est autorisé.

L'usage de calculatrice sans mémoire, « type collègue » est autorisé.

Pour l'option « comptabilité et finance » l'utilisation du plan comptable est recommandée

L'utilisation de tout autre matériel électronique, de tout ouvrage de référence, de tout dictionnaire est rigoureusement interdit.

Consignes concernant les copies :

Les feuilles de « brouillon » fournies par l'administration ne doivent pas être insérées dans les copies et ne seront pas prises en compte dans la correction.

Vous devez rédiger avec un stylo dont l'encre est de couleur sombre.

Si vous utilisez plus d'une copie, vous devez paginer votre composition correctement dans la zone en bas à droite de chacune des pages utilisées. Chaque pagination doit contenir le numéro de la page et le total des pages de votre composition (Ex : 1/8, 2/8, 3/8 etc...).

Ce sujet comporte 21 pages numérotées de 1 à 21

⇒ **Questions communes à toutes les options (2 à 6)**

⇒ **Questions relatives à l'option choisie lors de l'inscription au concours :**

- **Gestion des ressources humaines dans les organisations (7 à 9)**
- **Comptabilité et finance (10 à 14)**
- **Problèmes économiques et sociaux (15 à 18)**
- **Enjeux de la France contemporaine et l'Union européenne (19 à 21)**

1. Assurez-vous que cet exemplaire est complet. S'il est incomplet, demandez en un autre aux surveillants.
2. Votre identité ne doit figurer que dans la partie supérieure de la bande en-tête de la copie ou des copies mise(s) à votre disposition. Toute mention d'identité ou tout signe distinctif portés sur toute autre partie de la/les copie(s) que vous remettrez en fin d'épreuve mènera à l'annulation de votre épreuve.
3. Sous peine d'annulation de votre copie, vous devez impérativement composer au titre de l'option que vous avez choisie lors de votre inscription au concours.

**MERCI DE NE TOURNER LA PAGE
QU'AU SIGNAL DONNÉ PAR L'ADMINISTRATION**

Épreuve écrite d'admissibilité n°2 : série de 6 à 9 questions à réponse courte

Durée : 3 heures

Coefficient : 2

**QUESTIONS COMMUNES à toutes les options
(à traiter obligatoirement)**

À partir des documents joints et de vos connaissances personnelles, vous répondrez aux questions suivantes :

QUESTION 1 :

- Quels ont été les aménagements apportés par la loi de transformation de la fonction publique d'août 2019 en matière de prise en charge du handicap ?

QUESTION 2 :

- Pensez-vous que le handicap soit un frein pour effectuer un parcours professionnel dans la fonction publique ?

Document 1

Handicap et fonction publique : ce qui change avec la loi du 6 août 2019

Le 11 février 2020, la 5ème conférence nationale du handicap (CNH) a été l'occasion pour le secrétaire d'État Olivier Dussopt de faire un premier bilan et de rappeler les objectifs, notamment en matière de droit et d'inclusion des personnes handicapées dans la fonction publique.

Pour l'inclusion des personnes en situation de handicap

Parce que le handicap est l'une des priorités du quinquennat, de nombreuses mesures ont été mises en place depuis 2017. La conférence nationale du handicap (CNH) a permis de rendre compte de la grande mobilisation collective de tous les acteurs de la société, de l'Etat, des collectivités, des associations, des professionnels de santé, des entreprises, des médias, et des citoyens.

Dans ce cadre, Olivier Dussopt, secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics, a rappelé la mobilisation des employeurs publics pour faciliter l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap et pour mettre en œuvre les nouveaux leviers issus de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Ces nouveaux leviers leur permettront de développer un parcours professionnel exempt de toute forme de discrimination.

Ce qui change avec la loi de transformation de la fonction publique

Plusieurs actions ont été engagées depuis la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Avec plus ou moins de succès.

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 va plus loin et prévoit de nombreuses avancées, renforcées par des textes réglementaires.

La création d'un référent handicap dans toutes les administrations. «Ces référents handicap seront chargés d'accompagner les agents tout au long de leur carrière professionnelle et de coordonner les actions menées en leur faveur par leur employeur» a indiqué Olivier Dussopt.

La clarification et la modernisation du droit du handicap

Ces dispositions incluent entre autre l'ouverture du comité national du FIPHFP (fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) à des représentants du service public de l'emploi, et la consultation obligatoire du CNCPH (Conseil national consultatif des personnes handicapées) pour les textes relatifs au handicap dans la fonction publique.

- La mise en place à titre expérimental, jusqu'au 31 décembre 2025, d'un dispositif de détachement et d'intégration permettant la promotion interne des fonctionnaires handicapés dans les trois versants de la fonction publique. Ce dispositif constitue pour eux une nouvelle voie afin de progresser dans leur carrière.

- Le renforcement des obligations des employeurs, qui doivent désormais prendre les mesures permettant aux agents en situation de handicap de développer un parcours professionnel et d'accéder à des postes de responsabilité.

À noter qu'en 2018, une concertation avec les organisations syndicales a porté non seulement sur le renforcement de la mobilisation des employeurs publics en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, mais aussi sur les leviers leur permettant de développer un parcours professionnel exempt de toute forme de discrimination.

- La portabilité des équipements de travail lors d'une mobilité professionnelle (notamment les logiciels métiers et de bureautique ainsi que les appareils mobiles). Un décret est en prévision pour que l'agent conserve, même s'il change de service ou d'administration, son matériel.

- L'élargissement des aménagements de concours aux handicaps psychiques et mentaux, alors qu'ils étaient réservés au handicap physique jusqu'à présent.

- L'objectif de 6% de personnes handicapées dans le recrutement des apprentis (leur part est de 4,8% dans la fonction publique en 2018). La loi de transformation de la fonction publique prévoit la mise en place, à titre expérimental également, d'un dispositif de titularisation sans concours pour les apprentis en situation de handicap.

Les décrets « handicap » de la loi seront publiés au cours du premier trimestre 2020

Quelques chiffres-clés

- L'emploi des personnes en situation de handicap est une obligation légale dans la fonction publique. Elle s'est trouvée renforcée par la création, en 2006, du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) alimenté par des contributions liées au non-respect de l'obligation d'emploi de 6% de travailleurs handicapés.
- La politique de handicap doit donc répondre non seulement à des objectifs de recrutement déjà en amélioration (5,61 % au 1er janvier 2017 (DOETH 2018) : 4,65 % dans la fonction publique d'Etat, 6,76 % dans la fonction publique territoriale et 5,67 % dans la fonction publique hospitalière), mais également assurer aux agents concernés des parcours professionnels riches et exempts de toute forme de discrimination.
- En 2018, les employeurs publics employaient 250 760 bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) et ont procédé à 30 542 recrutements (en hausse de 8% par rapport à 2017). Dans le prolongement du CIH du 30 septembre 2017, l'accent a également été mis sur le développement de l'accueil d'apprentis en situation de handicap : en 2018, la part des apprentis en situation de handicap dans la fonction publique a représenté 4,8 %.

Document 2



Emploi et handicap : accéder à un emploi dans la fonction publique

Publié le 08.09.15 [Emploi des personnes en situation de handicap](#)

[Fiches pratiques Personne en situation de handicap](#)

Les personnes en situation de handicap peuvent intégrer la fonction publique :

- par concours comme les autres candidats. Elles ne sont soumises à aucune limite d'âge et peuvent bénéficier, à leur demande, d'aménagements tenant compte de leur handicap pour passer les épreuves,
- par un recrutement contractuel donnant vocation à titularisation. C'est une voie d'accès spécifique réservée aux seules personnes handicapées.

Pour le cas particulier de l'accès à la fonction publique dans le cadre du dispositif « PACTE ».

Personnes handicapées : qui peut intégrer la fonction publique ?

Peuvent accéder à la fonction publique, les personnes en situation de handicap orientées en milieu ordinaire du travail et qui relèvent d'une des catégories suivantes :

- personnes reconnues comme travailleur handicapé par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH),
- accidentés du travail ou victimes de maladie professionnelle dont l'incapacité permanente est au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente,
- titulaires d'une pension d'invalidité à condition que leur invalidité réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail ou de gain,
- pensionnés de guerre ou assimilés (dont les victimes civiles de la guerre ou d'un acte de terrorisme)
- sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée en raison d'un accident survenu ou d'une maladie contractée en service.
- titulaires de la carte d'invalidité,
- titulaires de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH),
- personnes qui ont fait l'objet d'un reclassement pour inaptitude physique,
- titulaires de l'allocation temporaire d'invalidité.

Par ailleurs, les personnes en situation de handicap doivent remplir les conditions générales d'accès à la fonction publique.

Personnes handicapées : comment être recruté par voie de concours ?

Les personnes en situation de handicap peuvent, sans limite d'âge supérieure, accéder par concours à tous les emplois de la fonction publique. Toutefois, même en cas de réussite à un concours, leur admission définitive ne peut être prononcée qu'après une vérification de leur aptitude physique qui sera effectuée compte tenu des possibilités de compensation de leur handicap.

Le candidat en situation de handicap peut bénéficier, à sa demande, d'aménagements des épreuves. Ces aménagements (temps de composition majoré d'un tiers, matériels adaptés, assistance d'un secrétariat, installation dans une salle spéciale, temps de repos ...) sont déterminés par le président du jury, après avis du médecin agréé auprès de l'administration ; la liste de ces médecins est disponible auprès de la préfecture du département de résidence. La demande d'aménagement des épreuves doit être jointe au dossier d'inscription au concours.

Comme les autres candidats, les personnes en situation de handicap doivent posséder les mêmes diplômes et titres que ceux exigés pour un concours déterminé.

Personnes handicapées : comment être recruté par contrat spécifique

Le recrutement contractuel donnant vocation à titularisation est une voie d'accès spécifique à la fonction publique réservée aux seules personnes en situation de handicap.

Le handicap doit être jugé compatible avec l'emploi postulé, par un médecin agréé (la liste de ces médecins est disponible auprès de la préfecture du département de résidence).

Ce mode de recrutement concerne l'ensemble des catégories statutaires (A, B et C) des trois fonctions publiques. Pour postuler, il convient de prendre contact directement avec les directions locales des administrations de l'État, les services des ressources humaines des collectivités territoriales et des établissements publics de santé. Comme pour les concours, le candidat handicapé doit remplir les conditions de diplôme ou de niveau d'études fixées pour le corps de fonctionnaire auquel il postule.

La personne en situation de handicap est recrutée, par contrat, pour une durée d'un an, en général. À l'issue de cette période, un jury organisé par l'employeur apprécie son aptitude professionnelle à l'exercice des fonctions.

Si la personne handicapée est déclarée apte à l'exercice des fonctions, elle est titularisée dans le corps de fonctionnaire. Si elle n'a pas fait la preuve de capacités professionnelles suffisantes, son contrat est renouvelé pour une nouvelle année. Il est procédé à une évaluation des compétences de la personne de façon à favoriser son intégration.

Si elle s'est révélée inapte à l'exercice des fonctions, le contrat n'est pas renouvelé et l'intéressé peut bénéficier des allocations d'assurance chômage. Pendant le contrat, la personne en situation de handicap perçoit une rémunération équivalente à celle d'un fonctionnaire stagiaire issu du concours externe et bénéficie d'une formation.

Pour aller plus loin

Les conditions générales d'accès à la fonction publique :

Pour accéder à la fonction publique, les personnes handicapées doivent remplir l'ensemble des conditions requises de tout postulant.

- Condition de nationalité : seuls peuvent être fonctionnaires les personnes de nationalité française, les citoyens de l'Espace économique européen, ceux de la confédération helvétique, des principautés de Monaco ou d'Andorre. Par exception, certains corps sont accessibles par concours aux ressortissants de toutes nationalités (par exemple, les emplois de professeurs de l'enseignement supérieur), alors que d'autres sont réservés aux seuls ressortissants français.

- Droits civiques : les fonctionnaires et agents non titulaires doivent jouir de leurs droits civiques, c'est-à-dire ne pas avoir fait l'objet d'une condamnation privative des droits électoraux (droit de vote, d'élection et d'éligibilité) en France ou dans leur pays d'origine.

- Service national : les fonctionnaires doivent être en situation régulière au regard des obligations du service national en France ou dans leur pays d'origine. Les candidats français doivent justifier de leur recensement et de leur participation à la journée défense et citoyenneté.

- Absence de condamnation : les fonctionnaires ne doivent pas avoir fait l'objet de condamnations inscrites au bulletin n° 2 de leur casier judiciaire incompatibles avec l'exercice des fonctions.

- Aptitude physique : les fonctionnaires doivent être physiquement aptes à exercer leurs fonctions, compte-tenu des possibilités de compensation du handicap. Lors d'une visite médicale, un médecin agréé par l'administration vérifie que le handicap n'est pas incompatible avec l'exercice des fonctions postulées.

Les aménagements de poste dont peuvent bénéficier les fonctionnaires handicapés

Quel que soit le mode de recrutement dont ils ont bénéficié, les fonctionnaires handicapés ont les mêmes droits (notamment du point de vue de la rémunération et des indemnités) et les mêmes obligations que les autres fonctionnaires.

Lorsqu'elles sont compatibles avec les nécessités du service, les fonctionnaires en situation de handicap peuvent bénéficier d'un certain nombre de mesures spécifiques, par exemple : aménagement de leur poste de travail, aménagements d'horaires, temps partiel de droit (après avis du médecin de prévention), priorité en matière de mutation, parcours individualisé de formation, départ anticipé à la retraite (sous conditions).

Document 3

Foire aux questions handicap

<https://www.fonction-publique.gouv.fr>

Qu'est-ce que l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ?

Afin de promouvoir l'emploi des personnes handicapées, la loi n°87-517 du 10 juillet 1987 impose à tout employeur qui occupe au moins vingt salariés de prendre des mesures pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées, à hauteur de 6% de son effectif.

Les employeurs publics sont-ils concernés ?

Oui, tous les employeurs publics qui rémunèrent au moins vingt agents à temps plein ou équivalent sont soumis à cette obligation.

Ce sont :

- Les administrations de l'État : les ministères et les établissements publics administratifs de l'État. Les établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) relèvent de l'obligation d'emploi du secteur privé.
- Les collectivités territoriales : régions, départements, communes et les établissements publics locaux (sauf EPIC) : communautés de communes, centres communaux d'action sociale, centres de gestion, etc.
- Les employeurs de la fonction publique hospitalière: hôpitaux, maisons de retraites, établissements pour enfants ou adultes handicapés, établissements relevant des services départementaux de l'aide sociale à l'enfance, maisons d'enfants à caractère social, centres d'hébergement et de réadaptation, etc.,

Qui sont les bénéficiaires de l'obligation d'emploi ?

- Les personnes qui ont obtenu la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH);
- Les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle, titulaires d'une rente, ayant une incapacité partielle permanente au moins égale à 10 %;
- Les titulaires d'une pension d'invalidité, si celle-ci réduit d'au moins des deux tiers leur capacité de travail ;

- Les anciens militaires titulaires d'une pension d'invalidité;
- Les sapeurs-pompiers volontaires victimes d'un accident dans l'exercice de leurs fonctions;
- Les titulaires de la carte d'invalidité;
- Les bénéficiaires de l'allocation pour adulte handicapé.

À cette liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi s'ajoutent les agents qui ont fait l'objet d'une procédure de reclassement pour inaptitude physique, les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité et les emplois réservés.

Tous les handicapés sont-ils concernés ?

Oui, il n'y a pas d'exclusion a priori.

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et de chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées rappelle les droits fondamentaux des personnes handicapées et donne, pour la première fois, une définition du handicap :

« Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »

Par ailleurs, afin de garantir le principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, le statut général des fonctionnaires précise que les employeurs publics doivent prendre les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à l'emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer et d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.

Comment un travailleur handicapé peut-il intégrer la fonction publique ?

L'accès des personnes handicapées à la fonction publique suppose le respect des conditions générales fixées à l'article 5 du titre 1^{er} du statut général des fonctionnaires (notamment conditions de nationalité, de jouissance des droits civiques et d'aptitude physique à l'emploi).

L'aptitude physique: comme tout agent intégrant la fonction publique, le travailleur handicapé est soumis à une visite médicale d'aptitude. Au cours de cette visite, le médecin agréé de l'administration vérifie que le handicap n'est pas incompatible avec l'exercice des fonctions postulées, « compte tenu des possibilités de compensation du handicap » (art. 5 loi du 13 juillet 1983).

Le recrutement par concours : la voie normale d'accès à la fonction publique

Les travailleurs handicapés bénéficient, sur demande expresse, et sur avis du médecin agréé de l'administration, d'aménagements d'épreuves. L'article 27 du titre II du statut général précise en effet que : « *des dérogations aux règles normales de déroulement des concours et des examens sont prévues afin, notamment, d'adapter la durée et le fractionnement des épreuves aux moyens physiques des candidats ou de leur apporter les aides humaines et techniques nécessaires précisées par eux au moment de leur inscription. Des temps de repos suffisants sont notamment accordés à ces candidats, entre deux épreuves successives, de manière à leur permettre de composer dans des conditions compatibles avec leurs moyens physiques.* »

Le recrutement par contrat : un instrument moderne et souple de recrutement.

Les candidats doivent remplir les conditions de diplôme ou de niveau d'études fixées par le statut particulier du corps auquel ils postulent. Les candidats sont recrutés sur la base d'un contrat d'une durée égale à celle du stage prévue pour un lauréat du concours externe (en général un an), renouvelable une seule fois, et à l'issue duquel les intéressés peuvent être titularisés s'ils sont jugés professionnellement aptes à exercer les fonctions occupées.

L'appréciation de l'aptitude professionnelle de l'agent est effectuée au vu du dossier de l'intéressé et après un entretien de celui-ci avec un jury organisé par l'administration chargée du recrutement.

Comment est pris en compte le handicap en cours de carrière ?

Lorsque l'état de santé d'un agent public ne lui permet plus d'exercer normalement ses fonctions, ce dernier doit bénéficier de la procédure de reclassement, avant toute mise à la retraite pour invalidité.

L'adaptation du poste: lorsque l'agent est reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions, le poste de travail sur lequel il est affecté doit être adapté à son état physique.

L'adaptation des fonctions: lorsque l'adaptation du poste n'est pas possible, l'administration, après avis du médecin de prévention, peut affecter le fonctionnaire sur un autre emploi de son grade, dans lequel, « les conditions de service sont de nature à permettre à l'intéressé d'assurer les fonctions correspondantes ».

Le détachement: si l'état physique du fonctionnaire ne lui permet pas de remplir les fonctions correspondant aux différents emplois de son grade, l'administration, après avis du comité médical, invite l'intéressé à présenter une demande de reclassement dans un emploi d'un autre corps s'il a été déclaré en mesure de remplir les fonctions correspondantes.

L'impossibilité, pour l'administration, de proposer de tels emplois doit faire l'objet d'une décision motivée.

La mise à la retraite pour invalidité: lorsque le fonctionnaire est reconnu définitivement inapte à l'exercice d'un emploi public et ne peut pas être reclassé, il est placé à la retraite.

Les agents publics handicapés bénéficient-ils de droits particuliers ?

La carrière du fonctionnaire handicapé, quelle que soit la voie d'accès, doit se dérouler dans les mêmes conditions que celle des fonctionnaires appartenant au même corps et au même grade: mêmes règles statutaires, mêmes droits, mêmes obligations, même rémunération et mêmes indemnités. Toutefois, les travailleurs handicapés bénéficient:

- d'un suivi médical particulier du médecin de prévention, avec notamment, au moins une visite médicale annuelle;
- d'une priorité de mutation, dans la mesure où elle est compatible avec le bon fonctionnement du service;
- d'une priorité de détachement ou de mise à disposition dans le cas où les possibilités de mutation sont insuffisantes dans leurs corps;
- d'un temps partiel de droit, quelles que soient les nécessités du service.

Peut-on bénéficier de ces droits quand on n'a pas été recruté en qualité de travailleur handicapé ?

Oui, tout à fait.

À quoi sert le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) ?

Le FIPHFP a pour mission de faciliter l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés dans les trois versants de la fonction publique. Les employeurs publics qui ne respectent pas le taux de 6 % d'emploi de travailleurs handicapés doivent lui verser chaque année une contribution proportionnelle aux effectifs manquants. Ces financements sont ensuite utilisés pour effectuer des aménagements de poste de travail, assurer de la formation ou encore apporter des aides techniques et humaines aux agents publics handicapés. Le fonds a mis en place un catalogue des aides qu'il finance sur son site www.fiphfp.fr.

Les financements sont ouverts à toutes les collectivités publiques, même celles qui emploient moins de vingt agents.

Comment est organisé le FIPHFP ?

Installé en juin 2006, le FIPHFP est un établissement public à caractère administratif dont la gestion administrative a été confiée à la Caisse des Dépôts. Sa gouvernance est assurée par un comité national composé de représentants des employeurs des trois fonctions publiques, des représentants des personnels et des associations intervenant dans le champ du handicap. 26 comités locaux, habilités à décider de certains financements, déclinent la politique du comité national dans chacune des régions. Ils sont placés sous la présidence des préfets de région et animés par les délégués interrégionaux handicap (DIH) du fonds.

Un agent public peut-il demander directement une aide au FIPHFP ?

Non, en l'état de la réglementation actuelle seuls les employeurs publics peuvent saisir directement le fonds.

Épreuve écrite d'admissibilité n°2 : série de 6 à 9 questions à réponse courte

Durée : 3 heures

Coefficient : 2

Option : **GESTION DES RESSOURCES HUMAINES**

À partir des documents joints et de vos connaissances, vous répondrez aux questions suivantes :

QUESTION 1 :

- Identifiez les enjeux du recrutement dans le secteur public. (**Document 1**)

QUESTION 2 :

- Repérez et analysez les éléments de l'environnement pouvant freiner le recrutement dans le secteur public. (**Documents 1, 2, 3**)

QUESTION 3 :

- Définissez la notion de « marque employeur » et montrez quels atouts le service public peut mettre en avant pour la valoriser. (**Document 3**)

QUESTION 4 :

- Montrez en quoi les outils institutionnels ou juridiques nouvellement créés apportent une solution au problème de recrutement dans la fonction publique. (**documents 4, 5**)

Document 1

Recrutement : de nouvelles méthodes pour attirer les talents

Il est loin le temps où il suffisait aux collectivités de publier une annonce de vacance de poste pour voir affluer les candidatures. Tous les employeurs territoriaux sont aujourd'hui confrontés à des difficultés de recrutement.

En cause : de nouveaux besoins en compétences, la concurrence entre employeurs, une tendance au turn-over de jeunes en quête d'expériences plutôt que de sécurité, des nouvelles générations qui fonctionnent d'abord et avant tout par réseau. Des rémunérations en deçà de celles offertes par le secteur privé et l'autocensure liée au concours expliquent aussi le manque récurrent de candidats.

Les collectivités n'ont d'autre choix que de revoir leur processus de recrutement si elles veulent se doter des compétences nécessaires à leur bon fonctionnement. [...] Des outils et des méthodes existent pour faire mouche auprès des candidats, s'adapter à leurs attentes et éviter les erreurs de casting. Aucun dispositif ne saurait cependant suffire à lui seul. C'est du côté de la complémentarité qu'il faut se tourner. « Pour réussir l'adéquation entre la personne et le poste, il faut utiliser tout un panel d'outillages », confirme Hélène Guillet, directrice générale du centre de gestion de Loire-Atlantique (87 agents, 300 collectivités affiliées représentant 15 000 agents), vice-présidente du Syndicat national des directeurs généraux des collectivités territoriales.

S'il apparaît impératif de faire évoluer les pratiques de recrutement, la crise sanitaire pourrait bien servir de planche de salut aux collectivités en leur offrant un peu de sursis. « Il y a toujours un effet de balancier lié au contexte économique. Avec le Covid-19, la fonction publique va redevenir une valeur refuge. Nous devrions connaître un regain d'attractivité, comme nous l'avions constaté après la crise de 2008 », prédit Laetitia Allut, directrice du département « emploi » du CIG de la grande couronne d'Ile-de-France (290 agents, 1 076 collectivités affiliées concernant 57 000 agents). Ce que semble confirmer le baromètre sur la marque employeur au sein des collectivités locales établi par « La Gazette » en juin.

Source, Maud Parnaudeau, La Gazette des communes, 6 juillet 2020

Document 2

Les collectivités peinent à recruter

Les collectivités ne font plus rêver. Elles ont de plus en plus de mal à recruter selon le baromètre RH des collectivités locales 2019 publié par le géant de l'intérim Randstad en partenariat avec la Gazette des communes.

Les difficultés de recrutement dans la fonction publique ne sont plus réservées aux agglomérations en panne d'attractivité, situées dans des bassins d'emplois peu propices. Aujourd'hui, 39% des collectivités en France rencontrent « souvent ou toujours » de soucis pour capter de nouveaux candidats pour rejoindre leurs rangs. Un phénomène en augmentation puisqu'il a progressé de 8 points en une année. (...)

Quels arguments pour attirer des candidats ?

Cette pénurie de postulants oblige les villes, les départements, les communautés de communes à faire des efforts sur la rémunération (48% l'ont fait), mais aussi sur l'intérêt des projets à proposer. « Les collectivités qui s'en sortent le mieux sont celles qui ont le plus travaillé autour de leur marque employeur », constate Aline Crépin. En effet, bien souvent poster une offre d'emploi ne suffit plus sur certains métiers en tension dans le public comme dans le privé. « Des villes font appel à nos services de recrutement pour approcher des candidats qui ne penseraient pas aux collectivités locales, mais aussi pour évaluer les compétences de candidats dans le cadre d'une mobilité interne par exemple », poursuit-elle.

Autre levier pour vanter la collectivité auprès des candidats, l'argument de la qualité de vie au travail, jugée comme priorité RH pour 51% des administrations interrogées. « Les collectivités connaissent des transformations rapides dans leur façon de travailler. Cela passe par exemple par la mise en place de management participatif. Certaines proposent aujourd'hui du télétravail, elles ont su s'adapter et cela fonctionne ! », salue la directrice.

Source : <https://infos.emploipublic.fr/article/39-des-collectivites-peinent-a-recruter>

Document 3

Pour bien recruter, il faut soigner sa marque employeur

Les collectivités territoriales et les structures publiques ne peuvent plus fermer les yeux. Leur marque employeur est fondamentale pour bien recruter.

La marque employeur, c'est la notion de marque appliquée aux ressources humaines. Pendant longtemps l'apanage des entreprises, la marque employeur a intégré depuis quelques années la sphère publique. Il ne s'agit pas uniquement d'un enjeu de communication RH mais bien d'une transformation des institutions avec la possibilité de rendre le secteur public plus attrayant.

Comment faire ? « Je ne sais pas si les difficultés sont inhérentes au secteur public ou si elles sont d'ordre plus générale, mais il existe en tout cas une rigidité statutaire et des lenteurs dans le recrutement qui jouent sur l'image du secteur », a souligné Catherine Gallet-Rybak, secrétaire générale de l'Autorité de régulation des communications électroniques, des postes et de la distribution de la presse (Arcep) (...). Un frein d'autant plus important pour le recrutement des métiers en tension depuis quelques années, notamment dans le domaine informatique avec les développeurs, mais aussi pour les métiers nouvellement en tension comme les ingénieurs voirie ou bâtiment.

« Nos difficultés de recrutement évoluent en fonction des tensions du marché de l'emploi, il faut donc qu'on se réinvente », a soutenu Frédéric Jalier, directeur général adjoint des services (DGA) à la ville de Pantin (Seine-Saint-Denis) et vice-président de l'association des DHR des grandes collectivités. « Nous sommes pourtant assis sur une mine d'or car les jeunes nous disent venir travailler dans le public par attrait et intérêt pour le secteur, a ajouté Catherine Gallet-Rybak. Le fait d'être au service de l'intérêt général est mis en avant par ceux que nous recrutons. » Les atouts du secteur public doivent donc être valorisés afin de permettre aux structures de capitaliser et ainsi mieux repérer et recruter les talents. « Un travail sur l'image du service public doit être mis en œuvre car les notions de guichets, d'attente, de paperasse, ternissent son image », a pointé du doigt Frédéric Jalier.

« Il faut travailler sur le marketing et présenter de manière positive le recrutement », a conseillé Catherine Gallet-Rybak. L'Arcep a d'ailleurs revu son organisation interne et le mode de travail des agents, après avoir échangé avec eux dans le cadre d'ateliers. À Pantin, un travail est mené sur le processus même de recrutement et sur les conditions d'attractivité en termes de salaire rendu possible avec le Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). « Nous avons approuvé en juillet de dédier une part du régime indemnitaire à une part complémentaire, notamment pour les métiers en tension, a fait savoir Frédéric Jalier. (...)

« Nous faisons de la marque employeur sans le savoir mais peut-être que nous devrions le formaliser, s'est interrogé Frédéric Jalier. Car de nombreux éléments sont déjà très présents. » C'est le cas par exemple pour la transformation du territoire, avec la question du développement durable, attractive pour les futurs agents. (...)

Source : <https://infos.emploipublic.fr/article/pour-bien-recruter-il-faut-soigner-sa-marque-employeur-eea->

Document 4

Métiers du grand âge, le recrutement c'est notre défi

Les collectivités ont du mal à recruter du personnel dans les métiers du grand âge. Zoom à Lyon avec Evelyne Combet, directrice de la Vie à domicile de la Métropole de Lyon. (...)

Une plateforme RH des métiers de l'aide à domicile

Quels moyens d'actions avez-vous pour solutionner ce problème du recrutement ?

Nous avons lancé l'expérimentation d'une plateforme RH des métiers de l'aide à domicile portée par la Maison Métropolitaine de l'Insertion et de l'Emploi. Elle réunit les fédérations, les filières gérontologiques, des organismes de

formation, Pôle emploi, la région, l'État et la direction de l'insertion de la Métropole en charge de l'insertion des bénéficiaires RSA.

Quel est l'objectif ?

L'idée, c'est de co-construire un plan d'actions en faveur de l'attractivité des métiers pour des personnes en insertion. À compter de 2020 cela va déboucher sur la mise en place d'actions pour créer des parcours coordonnés en fonction des besoins des demandeurs d'emploi. Pôle emploi peut ainsi financer des formations, la métropole peut développer des actions de sensibilisations, on peut imaginer la mise en place de tutorat...

Il faut donc sans cesse inventer...

Nous nous devons d'imaginer des choses nouvelles : d'aller chercher les demandeurs d'emplois, de créer des passerelles avec d'autres métiers comme l'hôtellerie ou la restauration. Le recrutement, nous devons absolument nous en saisir, d'autant que tous les rapports montrent que ce que les gens souhaitent, c'est vieillir chez eux ».

Source : <https://infos.emploipublic.fr/article/metiers-du-grand-age-le-recrutement-c-est-notre-defi>

Document 5

“Contrat de projet”, le nouveau CDD de la fonction publique

Une petite révolution se prépare dans la fonction publique. Les collectivités locales, les hôpitaux, les ministères, etc. vont pouvoir recruter des salariés en CDD dans tous les domaines, pour des missions spécifiques toutefois.

Courant 2020, le service public va innover et lancer ses premiers « **contrats de projet** », un nouveau statut qui **n'existe pas encore dans la fonction publique**. Les recruteurs en rêvaient, et ils applaudissent des deux mains : ils vont pouvoir bénéficier d'une certaine flexibilité dans la gestion de leurs ressources humaines. (...)

Qui est concerné ?

Des professionnels reconnus pour leur domaine d'expertise, autant que des nouveaux diplômés détenteurs de compétences émergentes (transition écologique, nouvelles technologies, etc.) dont ne disposent pas les employeurs du public. Formateurs, experts du changement, techniciens dotés de compétences nouvelles, ingénieurs, informaticiens... sont des profils qui devraient être recrutés en « contrats de projet ».

Tous les services et niveaux hiérarchiques

Les personnes en contrat de projet pourront être recrutées dans tous les secteurs : urbanisme, éducation, action sociale, secteur hospitalier, ministères de la défense, de l'intérieur, etc. Les employeurs publics vont également pouvoir recruter des personnes de tout niveau de compétences, avec ou sans diplômes.

Objectif : moderniser la fonction publique

Grosso modo, ces CDD permettront soit de conduire le changement dans la fonction publique, ou de mener des « opérations identifiées » dicit le guide de présentation de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui créé ce nouveau statut. « Il s'agit pour la fonction publique de se moderniser, de faire évoluer ses missions, ses méthodes et pratiques », développe Émilie Chalas députée de l'Isère et Rapporteuse du projet de loi de Transformation de la fonction publique.

Plusieurs atouts pour les employés

Spécifique à la fonction publique, ce nouveau contrat n'ouvrira droit ni à un contrat à durée indéterminée, ni à titularisation. Ces CDD vont offrir de nouvelles opportunités à toute une frange de professionnels et aux jeunes générations, qui ne cherchent pas à devenir à tout crin, fonctionnaires. « C'est en revanche un bon moyen de découvrir la fonction publique, sans avoir à passer le concours, et d'enrichir son CV, son parcours, sur un projet qui intéresse », considère Émilie Chalas.

Au demeurant, rien n'empêchera un salarié ayant décroché un contrat de projet, de faire valoir ultérieurement cette expérience, en vue d'intégrer durablement la fonction publique. Lors d'un recrutement sur un poste de contractuel ou, encore, aux oraux des concours de la fonction publique, il aura un avantage certain sur ses concurrents. (...)

Source : <https://infos.emploipublic.fr/article/contrat-de-projet-le-nouveau-cdd-de-la-fonction-publique>

Épreuve écrite d'admissibilité n°2 : série de 6 à 9 questions à réponse courte

Durée : 3 heures

Coefficient : 2

Option : **COMPTABILITE ET FINANCE**

La société Electrokey dont le siège social est situé à Niort, a été créée en 2015 par Monsieur Laurent. Son activité est à la fois industrielle et commerciale.

S'agissant de l'activité commerciale, l'entreprise vend des serrures de portes électroniques pour un accès sans clé sûr et abordable. Ces serrures transforment le smartphone en clé intelligente. La serrure électronique s'installe en quelques minutes sur le côté intérieur de la porte, sur le cylindre existant, et est invisible de l'extérieur. Avec ces serrures, les voyageurs ont la possibilité d'entrer dans le logement de manière autonome en composant un code ou en utilisant une application sur le téléphone basé sur la technologie bluetooth.

Elle fabrique également des boîtes à clés connectées. Cette boîte à clés permet de créer un code PIN depuis le smartphone et de le partager avec un invité. Ce produit est donc l'allié idéal pour les locations courte durée.

L'effectif de l'entreprise s'élève à 9 salariés et il est en constante augmentation depuis 5 ans en raison du développement des locations saisonnières et notamment de la place prise par Airbnb. En effet, de plus en plus de propriétaires souhaitent favoriser les entrées autonomes dans le logement sans avoir à se déplacer pour la remise des clés.

D'autre part, l'entrée autonome fait généralement augmenter les notes de commentaires sur les plateformes de réservation en ligne. Elle est particulièrement appréciée des voyageurs qui ne souhaitent pas voyager sous contrainte. En effet, les voyageurs ne souhaitent pas avoir un horaire imposé pour le check in ou devoir indiquer au propriétaire à quelle heure ils vont arriver. Le voyageur est plus libre avec l'entrée autonome.

Cependant, la concurrence ne cesse de s'intensifier sur le marché des serrures connectées et l'entreprise doit maintenant se diversifier dans la fabrication de boîtiers connectés aux interphones et permettant un déverrouillage des portes d'entrée des résidences à distance. En effet ce produit permet de compléter l'offre d'Electrokey en permettant cette fois-ci aux voyageurs de rentrer dans la résidence automatiquement sans la remise d'un badge magnétique par exemple.

La comptabilité de l'entreprise est tenue dans un journal unique par Madame Nandillon. Elle traite les opérations courantes et les travaux d'inventaire.

L'entreprise est soumise à la TVA au taux de 20 % et son exercice comptable est clos le 31 décembre de chaque année. L'entreprise tient une comptabilité d'engagement.

Toutes les écritures comptables doivent obligatoirement comporter une date, des intitulés de comptes exacts et un libellé.

Vos réponses devront faire l'objet d'une justification.

QUESTION 1 : Évolution de l'organisation comptable

La société souhaite se diversifier dans la fabrication de boîtiers à connecter aux interphones afin de permettre des ouvertures à distance. Cette technologie est légale car elle demande uniquement des modifications dans les parties privatives. Cette technologie permettrait d'en finir avec les clés de l'immeuble. Ce boîtier ouvre-porte électrique permet en effet de commander facilement l'interphone avec le smartphone et donc d'ouvrir la porte depuis n'importe quel endroit.

Cette nouvelle activité implique une modification du plan comptable de l'entreprise. Vous disposez des **annexes 1 et 2** pour traiter ce dossier.

La comptable, Mme Nandillon mène une réflexion sur l'adaptation du plan des comptes de l'entreprise (**annexe 1**) à sa nouvelle activité industrielle.

Travail à faire

- Proposer un numéro de compte de produits pour permettre l'enregistrement comptable des ventes des boîtiers d'interphones (justifiez votre réponse).
- Le plan de comptes actuel de l'entreprise Electrokey est-il adapté pour suivre correctement les encaissements provenant des clients et les décaissements en faveur des fournisseurs ?
- Quel est l'intérêt de prévoir des numéros de compte différents pour enregistrer les différents biens et/ou services proposés par l'entreprise ?
- Quel est l'avantage principal de la comptabilité d'engagement tenue par l'entreprise Electrokey par rapport à une comptabilité de trésorerie ?

QUESTION 2 : Le processus d'enregistrement de l'entreprise

Vous devez procéder à l'enregistrement des pièces comptables de l'entreprise. Vous disposez de l'annexe 2 pour effectuer ce travail.

- Enregistrer dans le journal de 2019 de l'entreprise ELECTROKEY la ou les pièces de l'annexe 2 qui doivent faire l'objet d'un enregistrement comptable. Penser à adapter si besoin le plan de comptes de l'entreprise pour faciliter le suivi des créances et des dettes de l'entreprise.
- Préciser l'incidence de l'enregistrement de la facture numéro 3 sur les comptes annuels de l'entreprise ELECTROKEY.
- Quelle est la différence entre la réduction qui figure sur la facture de l'annexe 2 et un rabais ?

QUESTION 3 : Étude du financement d'un investissement

La machine permettant de fabriquer les boîtes à clefs doit être remplacée. L'entreprise ELECTROKEY doit donc acquérir une nouvelle machine. Elle prévoit de financer son acquisition par emprunt bancaire. Vous disposez des **annexes 3 et 4** pour traiter ce dossier.

L'entreprise Electrokey décide de financer la future acquisition de la machine par emprunt et a demandé une proposition de financement à sa banque.

Travail à faire

- Enregistrer dans le journal de l'entreprise Electrokey la mise à disposition des fonds si l'opération est réalisée le 1^{er} février 2018.
- Préciser l'impact sur le bilan de l'écriture permettant d'enregistrer la mise à disposition des fonds.
- Quel est le coût total de l'emprunt

QUESTION 4 : acquisition et amortissement d'une machine industrielle

L'entreprise Electrokey a reçu un devis de l'entreprise Durivault pour l'acquisition de la machine (**annexe 4**).

Travail à faire

- Sur la base du devis présenté en **annexe 4**, quel serait le coût d'acquisition de la machine ?
- Enregistrer dans le journal de l'entreprise ELECTROKEY l'acquisition de la machine si celle-ci se réalisait le 15 février 2018.
- Présenter l'impact sur le compte de résultat de l'écriture d'acquisition de la machine
- Quel sera l'impact sur le bénéfice et la trésorerie de l'entreprise des dotations aux amortissements enregistrées concernant la machine acquise ?

QUESTION 5 : Analyse de la rentabilité

Afin d'analyser les conséquences du développement d'Airbnb entre N-5 et N sur l'activité de l'entreprise, vous devez réaliser les travaux suivants en comparant notamment les SIG N avec ceux de l'année N-5 pour l'entreprise Electrokey.

Vous disposez de **l'annexe 5** pour traiter ce dossier.

Profitabilité

- Calculer la marge commerciale, la valeur ajoutée, l'EBE, le résultat de l'exploitation, et le RCAI de l'entreprise Electrokey à partir du compte de résultat présenté dans l'annexe 5 et pour l'année N.
- Commenter les résultats obtenus sur la question précédente et conclure sur le lien entre la performance de l'entreprise et celle d'Airbnb qui est de plus en plus florissante entre N-5 et N.

ANNEXE 1 : Extrait du plan des comptes de la société ELECTROKEY

101000	Capital
106100	Réserve légale
106800	Réserve facultative
110000	Report à nouveau (solde créditeur)
120000	Résultat de l'exercice (bénéfice)
164000	Emprunt auprès des établissements de crédit
211000	Terrains
213120	Local Commercial
218200	Matériel de transport
281312	Amortissements du local commercial
281820	Amortissements du matériel de transport
291100	Dépréciation des terrains
401000	Fournisseurs
404000	Fournisseurs d'immobilisations
411000	Clients
445620	Etat, TVA déductible sur immobilisations
445662	Etat, TVA déductible sur autres biens et services à 20 %
445710	Etat, TVA collectée à 20%
486000	Charges constatées d'avance
487000	Produits constatés d'avance
512100	Banque de l'Ouest
607010	Achats de serrures électroniques
615000	Entretien et réparations
616000	Primes d'assurance
624100	Transports sur achats
675200	Valeurs comptables des éléments d'actifs cédés (immobilisations corporelles)
681120	Dotations aux amortissements des immobilisations corporelles

701100	Boîtes à clés connectées
707100	Vente serrures électroniques
708500	Ports et frais accessoires facturés
775200	Produits des cessions d'éléments d'actif (immobilisations corporelles)

ANNEXE 2 : Documents du processus d'achat

SARL ELECTROKEY ZA Les Nords 59 400 CAMBRAI		<div style="border: 1px solid black; width: 100px; height: 40px; margin: 0 auto;">Pièce n°1</div>	SA DUPONTEL 12 RUE DU GAREAU 79 000 Niort	
Bon de commande n° 14 Date : 01/12/2019				
Désignation	Quantité	PUHT	Montant	
Achat serrures de portes Igloo	100	449	44 900	
Achat serrures de portes Connect	50	277	13 850	
Achat serrures de portes Connect +	2	88	176	
		Total HT	58 926	

SA DUPONTEL 12 RUE DU GAREAU 79 000 Niort		<div style="border: 1px solid black; width: 100px; height: 40px; margin: 0 auto;">Pièce n°2</div>	DOIT		SARL ELECTROKEY ZA Les Nords 59 400 CAMBRAI	
Facture n° 3 – Date : 15/12/2019						
Référence	Désignation	Quantité	PUHT	Montant		
XT 400	Serrures de portes igloo	100	449	44900,00		
XT 600	Serrures de portes connect	50	277	13850,00		
XT 900	Serrures de portes connect +	2	88	176,00		
Votre commande n° 14 Conditions de règlement : paiement le 3 janvier 2020			Total HT	58 926,00		
			Remise 10 %	5 892,60		
			Net commercial	53 033,40		
			TVA 20 %	10 606,68		
			Net TTC à payer	63 640,08		

* Paiement des 63 640.8 euros effectué en janvier 2020

SARL ELECTROKEY ZA Les Nords 59 400 CAMBRAI		<div style="border: 1px solid black; width: 100px; height: 40px; margin: 0 auto;">Pièce n°3</div>	SA CRENAUDIÈRE 12 RUE DE PRIN 79 210 PRIN DEYRANCON	
Facture V 36 Date : 17/12/2019				
Désignation	Quantité	PUHT	Montant	
Vente serrures de portes IGLOOHOMÉ	5	498	2 490	
		Total HT	2 490	
		TVA 20 %	498	
*Paiement à effectuer avant 31 12 2019		Net TTC à payer	*2988	

* Règlement effectué par le client le 30/12/2019 (par chèque bancaire)

ANNEXE 3 : Proposition de financement du crédit mutuel

Crédit mutuel Cité de la pluie 59 400 Cambrai Le 03 janvier 2018		Offre de crédit valable 1 mois réservée à : SARL ELECTROKEY ZA Les Nords 59 400 CAMBRAI			
Capital emprunté : 50 000 débloqué le 1 ^{er} février 2018 Nombre d'annuités : 5 Taux d'intérêt : 2,5 % 1 ^{ère} échéance : 1 ^{er} février 2019					
Date	Capital restant dû en début de période	Intérêts	Amortissement du capital	Annuités	Capital restant dû en fin de période
01/02/2019	50000	1250	10000	11250	40 000
01/02/2020	40000	1000	10000	11000	30 000
01/02/2021	30000	750	10000	10750	20 000
01/02/2022	20000	500	10000	10500	10 000
01/02/2023	10000	250	10000	10250	0
Totaux		3750	50000	53750	

ANNEXE 4 : Devis machine industrielle

SA DURIVAUT Espace des girouettes 49 000 ANGERS Le 05 janvier 2018		DEVIS	Devis valable 1 mois à l'attention de : SARL ELECTROKEY ZA Les Nords 59400 CAMBRAI	
Désignation	Quantité	PUHT	Montant	
Machine industrielle	1	48000	48 000.00	
Frais de livraison			2 000 .00	
<i>Pensez à nous confirmer votre accord paiement à la livraison</i>			Total HT	50 000.00
			TVA 20 %	10 000.00
			Net TTC	60 000.00

ANNEXE 5 – Compte de résultat société Electrokey ANNEE N

CHARGES			PRODUITS		
CHARGES D'EXPLOITATION			PRODUITS D'EXPLOITATION		
Achats de marchandises	FA	855 853,00	Ventes de marchandises	HA	1 098 966,00
Variation de stocks (de marchandises)	FB	-22 747,00	Production vendues	HB	63 939,00
Achats de matières premières et approvisionnements	FC	99 970,00			
Variation de stocks (de matières premières)	FD				
Autres achats et charges externes	FE	38 075,00	Sous-total A : Montant net du chiffre d'affaires	HC	1 162 905,00
Impôts, taxes et versements assimilés	FF	7 624,00			
Salaires et traitements	FG	81 769,00			
Charges sociales	FH	23 476,00	Production stockée	HD	-500,00
Dotations aux amortissements sur immobilisations	FI	17 797,00	Production immobilisée	HE	988,00
Dotations aux provisions sur immobilisations	FJ		Subventions d'exploitation	HF	503,00
Dotations aux provisions sur actif circulant	FK	107,00	Reprise sur amort. et prov. et transferts de charges (1)	HG	
Dotations aux provisions pour risques et charges	FL	2 713,00	Autres produits	HH	1 193,00
Autres charges	FM				
TOTAL (I)	FN	1 104 637,00	Sous-total B	HI	2 184,00
Quote-part de résultat sur opérations faites en commun (II)	FO		Total I (A+B)	HJ	1 165 089,00
			Quote-part de résultat sur opérations faites en commun (II)	HK	

CHARGES FINANCIERES					
Dotations aux amortissements et aux provisions	FP			PRODUITS FINANCIERS	
Intérêts et charges assimilés	FQ	7 653,00		Produits financiers de participation	HL 5 284,00
Différences négatives de change	FR			Produits d'autres valeurs mobilières	HM
Charges nettes sur cessions de valeurs mobilières	FS			Autres intérêts et produits assimilés	HN 22 730,00
				Reprise sur provisions et transferts de charges (2)	HO
TOTAL (III)	FT	7 653,00		Différence positive de change	HP
				Produits nets sur cessions de valeurs mobilières	HQ 722,00
CHARGES EXCEPTIONNELLES				TOTAL III	HR 28 736,00
Charges exceptionnelles sur opérations de gestion	FU				
Charges exceptionnelles sur opérations en capital	FV	946,00		PRODUITS EXCEPTIONNELS	
Dotations aux amortissements et aux provisions	FW			Produits exceptionnels sur opérations de gestion	HS 1 390,00
				Produits exceptionnels sur opérations en capital (3,4)	HT 1 483,00
TOTAL (IV)	FX	946,00		Reprise sur provisions et transferts de charges (5)	HU 1 050,00
Participations des salariés au résultat de l'entreprise (V)	FY	20,00		TOTAL IV	HV 3 923,00
Impôts sur les bénéfices (VI)	FZ	38 990,00			
TOTAL DES CHARGES (I+II+III+IV+V+VI)	GA	1 152 246,00		TOTAL DES PRODUITS (I+II+III+IV)	HW 1 197 748,00
SOLDE CREDITEUR = BENEFICE	GB	45 502,00		SOLDE DEBITEUR = PERTE	HX
TOTAL GENERAL	GC	1 197 748,00		TOTAL GENERAL	HY 1 197 748,00
(1) Valeur comptable des éléments d'actif cédés	GD	946,00		(1) Dont transferts de charges d'exploitation	HZ
				(2) Dont transferts de charges financiers	IA
				(3) Dont produits de cession	IB 1 483,00
				(4) Dont subventions reprises	IC
				(5) Dont transferts de charges exceptionnels	ID

SIG de l'entreprise Electrokey pour l'année N-5

SIG	N-5
Marge commerciale	84 154
VA	24 564
EBE	-20 212
Résultat exploitation	-28 954
RCAI	-26 585
Résultat net	58 000

Épreuve écrite d'admissibilité n°2 : série de 6 à 9 questions à réponse courte

Durée : 3 heures

Coefficient : 2

Option : PROBLEMES ECONOMIQUES ET SOCIAUX

À partir des documents joints et de vos connaissances personnelles vous répondrez aux questions suivantes :

QUESTION 1 :

- Définissez la monnaie et ses fonctions principales.

QUESTION 2 :

- Indiquez quelles formes prend traditionnellement la monnaie

QUESTION 3 :

- Précisez qui peut créer de la monnaie, et dans quel but ?

QUESTION 4 :

- Définissez la cryptomonnaie, comment fonctionne-t-elle ? En quoi vient-elle remettre en cause la vision traditionnelle de la monnaie ?

QUESTION 5 :

- Quels peuvent être les avantages et inconvénients de cette nouvelle forme de monnaie ?

Document 1

Vie publique

Pourquoi utiliser la monnaie?

La monnaie s'est progressivement substituée au troc. À l'origine, son poids en métal précieux était garanti par un roi ou une association de marchands. Aujourd'hui, la monnaie scripturale représente plus de 90% de la masse monétaire.

Publié le 24 juillet 2019 Par La Rédaction

La monnaie possède trois fonctions économiques traditionnelles :

- intermédiaire des échanges, la monnaie permet de s'affranchir du système de troc. Ce dernier comporte une double contrainte : si l'on possède une pomme et que l'on désire une poire, il faut trouver la personne qui, possédant une poire, désire une pomme ;
- la monnaie doit permettre de transférer du pouvoir d'achat dans le temps. Sa fonction de réserve de valeur est inséparable de celle d'intermédiaire des échanges. La monnaie permet d'acquérir des biens dans le futur. Sa fonction de réserve de valeur peut être affectée par l'inflation et conduire à des phénomènes de fuite devant la monnaie ;
- la monnaie joue une fonction d'unité de compte. Il est plus simple d'évaluer la valeur d'un bien par rapport à un étalon unique que de calculer les rapports d'échange d'un bien par rapport à tous les autres biens et services.

La monnaie peut être considérée comme un fondement de l'économie marchande. Faisant partie du patrimoine des agents, la monnaie est un bien privé. En même temps, elle est un bien public. La stabilité de la valeur de la monnaie est bénéfique aux agents et seule une institution extérieure aux agents privés peut en garantir la stabilité. L'institution qui garantit la stabilité de la monnaie et à qui la gestion de la politique monétaire est confiée est le plus souvent indépendante du pouvoir politique.

<https://www.vie-publique.fr/fiches/269996-pourquoi-utiliser-la-monnaie>



Crypto-monnaies, crypto-actifs... Comment s'y retrouver ?

Par Bercy Infos, le 04/12/2020 - Épargne et investissements mobiliers

À l'instar du Bitcoin, la plus connue d'entre elles, les crypto-monnaies ont été initialement conçues comme des instruments d'échange dans le monde numérique. Crypto-monnaies, crypto-actifs... Que recouvrent exactement ces termes ? Sont-elles vraiment des monnaies ? Comment éviter les arnaques ?

Crypto-monnaies, crypto-actifs... de quoi s'agit-il ?

Selon l'Institut national de la consommation (INC), une crypto-monnaie désigne « une monnaie virtuelle qui repose sur un protocole informatique de transactions cryptées et décentralisées, appelé blockchain ou chaîne de blocs ».

Plus largement, les crypto-actifs représentent « des actifs virtuels stockés sur un support électronique permettant à une communauté d'utilisateurs les acceptant en paiement de réaliser des transactions sans avoir à recourir à la monnaie légale. »

À savoir

Sur le plan juridique, une crypto-monnaie n'est pas une monnaie : elle ne dépend d'aucune institution, ne bénéficie d'aucun cours légal dans aucun pays ce qui rend l'évaluation de sa valeur difficile et ne peut être épargnée donc constituer une valeur de réserve.

Qui crée les crypto-monnaies ?

Elles sont créées par une communauté d'internautes, également appelés « miners » à partir d'un algorithme qui génère des « jetons » (ou tokens, en anglais) qui sont ensuite alloués à chaque « miner » en récompense de sa participation au fonctionnement du système.

La technologie employée est celle de la « blockchain » (chaîne de blocs ou registre de transactions, en français) qui permet de garder la trace d'un ensemble de transactions, de manière décentralisée, sécurisée et transparente.

Une fois créés, ces jetons sont stockés dans un coffre-fort électronique enregistré sur l'ordinateur, la tablette ou le portable de l'utilisateur, voire à distance (par exemple dans le cloud). Il est ensuite possible de les transférer via internet et de façon anonyme entre les membres de la communauté.

À savoir

Bitcoin, Ether ou Ripple pour ne citer que les plus connus... En 2019, on dénombrait 2871 crypto-monnaies en circulation dans le monde.

Sont-elles légales et sûres ?

Contrairement à la monnaie électronique, les monnaies virtuelles ou crypto-monnaies n'ont pas à ce jour de statut légal explicite et leur encadrement par les pouvoirs publics reste embryonnaire.

En droit français, les crypto-monnaies n'ont pas de statut juridique clair et ne sont pas reconnues comme des instruments financiers. De ce fait, les crypto-monnaies ne sont pour l'heure pas réglementées.

À ce sujet, l'Autorité des marchés financiers (AMF) indique que « l'investissement en crypto-actifs est risqué et de nombreux escrocs opèrent sur internet ».

Si vous souhaitez investir dans les crypto-actifs, sachez que l'AMF recense les sites d'arnaques liés aux crypto-actifs au sein de la liste noire de l'Autorité des Marchés Financiers. Pensez à la consulter.

À savoir

Selon l'article L111-1 du Code monétaire et financier (CMF), « la monnaie de la France est l'euro ». C'est donc la seule monnaie ayant cours légal en France. Aussi, si un professionnel peut accepter de se faire payer en crypto-monnaie, rien ne l'empêche non plus de les refuser.

Quels sont les risques ?

En investissant dans les crypto-actifs, vous pouvez notamment faire face aux risques :

- de bulle spéculative : le cours des crypto-monnaies est très volatil et expose les acheteurs à des pertes financières potentiellement très importantes
- de piratages informatiques (hacking) : la conservation des crypto-actifs n'offre aucune protection en matière de sécurité des avoirs
- de blanchiment des capitaux : par leur caractère anonyme, les crypto-actifs favorisent le contournement des règles relatives à la lutte contre le blanchiment des capitaux ou peuvent participer au financement du terrorisme ou d'activités criminelles.

Le Monde

« L'argent liquide disparaîtra un jour, mais pas tout de suite »

Le Monde, 10 février 2022

https://www.lemonde.fr/argent/article/2022/02/10/l-argent-liquide-disparaitra-un-jour-mais-pas-tout-de-suite_6113121_1657007.html

(...) L'utilisation de l'argent liquide est en forte baisse, les cryptomonnaies ont fait leur apparition ces dernières années, les banques centrales envisagent d'en lancer elles-mêmes. Est-on à un tournant historique dans l'utilisation de la monnaie ? Technologiquement, on peut très bien envisager la disparition du liquide et la création de nouvelles infrastructures de paiement privées, du type diem, la monnaie que voulait lancer Facebook (ex-libra). Mais la monnaie est une construction sociale. Oui, l'argent liquide disparaîtra un jour mais cette disparition n'arrivera pas tout de suite et pas en même temps dans tous les pays. D'ailleurs, malgré la baisse des paiements en liquide, la part des dollars en billets dans la masse monétaire gravite autour de 10 % depuis les années 1950, à un niveau stable. Pour l'euro, le nombre de billets en circulation a doublé depuis son lancement en 2002 et s'élève aussi à 10 % de la masse monétaire. Cela s'explique notamment par le fait que les dollars et les euros en billets sont utilisés dans beaucoup de pays en développement dont ce n'est pas la monnaie officielle. En revanche, les billets ne représentent plus que 1 % de la masse monétaire de la couronne suédoise, ce qui permet de donner un aperçu de l'avenir. (...)

En parallèle de la baisse du liquide sont apparues les cryptomonnaies. Le bitcoin a été créé en 2009 et il en existe plusieurs dizaines d'autres. Sont-elles l'avenir de la monnaie ? Ou simplement des objets de spéculation, voire des pyramides de Ponzi ? De même que la monnaie, les cryptomonnaies sont des constructions sociales. La domination du bitcoin sur ce marché n'est pas due à sa meilleure technologie, bien au contraire, mais exclusivement à sa force narrative et à sa communauté. Le bitcoin a permis la création d'une infrastructure de paiement sans tiers de confiance, le rôle qui est traditionnellement joué par les banques, PayPal ou Visa. Intellectuellement, la solution proposée est fascinante mais, en pratique, l'absence d'un tiers de confiance impose des limites techniques : une transaction sur la blockchain est extrêmement énergivore et consomme autant d'électricité que le chauffage d'un appartement pendant un mois d'hiver.

Vous dites que ce qui se joue vraiment dans les cryptomonnaies est la bataille pour accéder aux données. Expliquez-nous. Jusqu'à récemment, les données de paiement étaient protégées par le secret bancaire, pour le meilleur ou pour le pire, et étaient à peine utilisées par les banques. Mais nous sommes en train de nous diriger vers un « capitalisme de surveillance », gouverné de plus en plus par les données. Les données de paiement sont particulièrement précieuses pour observer et prévoir les comportements. Si elles savent ce que les gens dépensent, les banques et les fintech pourraient améliorer leur modèle de prévision du risque de défaut des emprunteurs ; Facebook et Google pourraient mieux cibler leur publicité, y compris la publicité politique ; les Etats autoritaires pourraient mieux surveiller les dissidents. En tant que société, nous devons nous poser la question : quelle utilisation des données des paiements voulons-nous et par qui ?

Les banques centrales envisagent de lancer à leur tour leurs propres cryptomonnaies. La Banque centrale européenne parle d'un projet pilote dans les cinq ans. Quel en serait le principe ? Dans l'économie moderne, l'essentiel de la création monétaire est fait par les banques privées (quand elles émettent un prêt), mais les banques centrales créent aussi de la monnaie sous la forme des pièces et des billets ainsi que des réserves bancaires. La baisse de l'utilisation de l'argent liquide signifie que, en tant que particuliers, nous avons moins accès à cette monnaie créée par les banques centrales. L'idée est donc de fournir une version électronique de l'argent liquide. Mais la technologie qu'elles utiliseraient n'aurait rien à voir avec la technologie du bitcoin : il y aurait un tiers de confiance, en l'occurrence les banques centrales. La question du coût énergétique ne se posera pas. (...)

Les cryptomonnaies : comment ça fonctionne ?

<https://www.ecossimo.com/les-cryptomonnaies-comment-ca-fonctionne>

(...) Principes de la cryptomonnaie La toute première cryptomonnaie a fait son apparition en 2009, lorsqu'un mystérieux personnage du nom de Satoshi Nakamoto créa le Bitcoin. Il s'agit de la première monnaie dématérialisée décentralisée, créée pour être une alternative aux monnaies tangibles : elle a pour caractéristique d'être totalement indépendante des banques centrales et des États d'une part, et de ne fonctionner que sur internet d'autre part. D'autres cryptomonnaies ont vu le jour par la suite, mais vous découvrirez le fonctionnement du Bitcoin dans cet article. Les cryptomonnaies permettent d'échanger de l'argent en ligne sans passer par les canaux traditionnels : elles vous assurent d'effectuer des transactions en toute sécurité et en toute transparence avec une communauté d'utilisateurs. Dans ce contexte, le mot « crypto » réfère au cryptage de sécurité des transactions, et non à quelque chose qui serait caché ou dissimulé. Pour utiliser une cryptomonnaie, vous devez obtenir des jetons (tokens), puis les stocker à l'intérieur d'un portefeuille électronique (wallet) associé à une clé privée à usage unique afin de garantir la sécurité des échanges durant les transactions (...)

Comment assurer des échanges sécurisés ? Dans le système monétaire traditionnel, c'est la banque centrale qui se charge de gérer et officialiser les transactions. Mais en ce qui concerne les cryptomonnaies, cette tâche est réalisée par un réseau informatique, dirigé par un protocole diffusé à travers le monde. C'est ce réseau, la blockchain, qui a la charge de gérer les transactions, de les sécuriser et de contrôler l'émission de cryptomonnaie, car celles-ci ont une masse maximale en circulation. Prenons l'exemple du Bitcoin. Pour assurer que les échanges soient parfaitement sécurisés, la blockchain ou chaîne de blocs est mise en œuvre : celle-ci sert à assurer l'invulnérabilité du protocole informatique et la certification des échanges dans le cadre des transactions de Bitcoin par exemple. Chaque ordinateur qui gère ce protocole informatique constitue donc un nœud du réseau : il contient une partie de cette chaîne de blocs et participe au fonctionnement de la chaîne. La blockchain est une sorte de registre public dans lequel est archivé une copie de toutes les transactions. Tout ce qui y est inscrit est définitif, et ne peut être falsifié par qui que ce soit, de quelque manière que ce soit.

Épreuve écrite d'admissibilité n°2 : série de 6 à 9 questions à réponse courte

Durée : 3 heures

Coefficient : 2

Option : Enjeux de la France contemporaine et de l'Union Européenne

À l'aide des documents joints et de vos connaissances personnelles, vous répondrez aux questions suivantes :

QUESTION 1 :

- Après avoir présenté le conseil de l'Union Européenne, vous développerez le rôle de la présidence de ce Conseil.

QUESTION 2 :

- Préciser les différences entre le conseil de l'Union Européenne, le conseil de l'Europe et le conseil Européen.

QUESTION 3 :

- Présenter les différentes compétences de l'Union européenne.

QUESTION 4 :

- Présenter les différentes normes produites par l'Union Européenne.

Document 1

Présidence Française de l'UE, un boulet ou une opportunité ?

La Bulle économique par Marie Viennot. Franceculture.fr

Tous les 14 ans, la France préside l'Union Européenne, et cela tombe pendant les élections. Un choix politique risqué pour le chef de l'Etat qui espère montrer que l'Europe peut changer. Difficile de faire plus européen comme entrée en matière, et impossible de faire plus européen pour les dernières semaines de son mandat puisqu'aujourd'hui, la France prend la présidence de l'Union Européenne, ou plus précisément du conseil de l'Union Européenne.

[...] La Présidence française sera-t-elle sous influence ? Et de qui ?

À cette question, on peut notamment répondre qu'une partie de l'agenda de ces 6 prochains mois est contraint. Présider l'Union, c'est récupérer des dossiers en cours, négociés depuis des mois, voire des années. Présider oblige même en principe à un devoir d'écoute et de neutralité.

Présider permet néanmoins de faire avancer son agenda européen à plus long terme et de diffuser ses idées. Les priorités qui sont affichées par l'exécutif pour cette Présidence européenne peuvent donc être séparés en deux catégories : les dossiers obligés, hérités, et ceux que le pays qui préside veut mettre au-dessus de la pile.

Ça c'est en temps normal. La présidence tournante qui commence aujourd'hui ne l'est pas. Avec des élections présidentielles en plein milieu, des ministres et un Président sortant qui vont bien devoir un jour faire campagne, on s'attend à une Présidence française effective de moins de 3 mois.

Si alternance il y a, en mai, le nouvel exécutif devra reprendre à la volée les dossiers en cours. Il pourra s'appuyer sur l'administration, et la représentation permanente de la France à Bruxelles, mais il peut y avoir du flottement. [...] La Présidence française de l'UE va-t-elle changer de visage en cours de route, des ministres inconnus de leurs homologues européens en président ou présidente de séance sur des sujets potentiellement en conflit avec leurs idées politiques ? C'est une inconnue de taille. La France aurait pu décaler sa présidence. C'est un choix politique de ne pas le faire. Prochaine Présidence française de l'UE, pas avant 2035

C'est un choix politique risqué. Faire la promotion de l'Europe pendant une élection nationale est moins facile que d'en faire un bouc émissaire. Mais c'est un marqueur politique qui différencie Emmanuel Macron de ses adversaires, et pour lui, un thème de prédilection. [...]

Document 2

Quels sont les instruments juridiques de l'UE ?

Vie-publique.fr : 31 mars 2021

Le droit de l'Union européenne prévoit l'existence de cinq instruments juridiques qui peuvent être adoptés selon deux types de procédures. Une relation hiérarchique existe selon la procédure suivie pour l'adoption de l'acte juridique.

Quels sont les cinq instruments juridiques de l'Union ?

Par souci de simplification, le nombre des instruments juridiques de l'Union a été réduit de 15 à 5 par le traité de Lisbonne de 2007 (entré en vigueur en décembre 2009). Les cinq instruments sont : le règlement, la directive et la décision qui sont obligatoires ; la recommandation et l'avis, qui ne le sont pas.

Comment les instruments juridiques s'appliquent-ils ?

Tous les instruments juridiques s'appliquent indifféremment à l'ensemble des politiques de l'Union. En revanche, la procédure d'adoption peut différer selon les politiques. Deux procédures existent :

- la procédure législative ordinaire, procédure de droit commun qui nécessite un vote à la majorité qualifiée au Conseil de l'Union européenne (55% des États, représentant 65% de la population) et un vote du Parlement européen ;
- des procédures législatives spéciales correspondant à toutes les autres formes d'adoption prévues par les traités.

Pour les actes non législatifs (qui peuvent être aussi des directives, règlements, décisions, recommandations et avis), ils sont adoptés par chaque institution ou organe selon leurs règles propres.

Quelle est la hiérarchie des normes européennes ?

Une hiérarchie est établie entre les normes européennes, trois types d'actes étant distingués :

- les actes législatifs : il s'agit des actes juridiques adoptés par la procédure législative (ordinaire ou spéciale) ;
- les actes délégués : "un acte législatif peut déléguer à la Commission le pouvoir d'adopter des actes non législatifs de portée générale qui complètent ou modifient certains éléments non essentiels de l'acte législatif" ;
- les actes d'exécution : ils fixent les modalités de mise en œuvre des actes législatifs.

Document 3

Traité sur l'Union européenne et du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne - Traité sur l'Union européenne 2012/C 326/01

Article 2

1. Lorsque les traités attribuent à l'Union une compétence exclusive dans un domaine déterminé, seule l'Union peut légiférer et adopter des actes juridiquement contraignants, les États membres ne pouvant le faire par eux-mêmes que s'ils sont habilités par l'Union, ou pour mettre en œuvre les actes de l'Union.

2. Lorsque les traités attribuent à l'Union une compétence partagée avec les États membres dans un domaine déterminé, l'Union et les États membres peuvent légiférer et adopter des actes juridiquement contraignants dans ce domaine. Les États membres exercent leur compétence dans la mesure où l'Union n'a pas exercé la sienne. Les États membres exercent à nouveau leur compétence dans la mesure où l'Union a décidé de cesser d'exercer la sienne.

3. Les États membres coordonnent leurs politiques économiques et de l'emploi selon les modalités prévues par le présent traité, pour la définition desquelles l'Union dispose d'une compétence.

4. L'Union dispose d'une compétence, conformément aux dispositions du traité sur l'Union européenne, pour définir et mettre en œuvre une politique étrangère et de sécurité commune, y compris la définition progressive d'une politique de défense commune.

5. Dans certains domaines et dans les conditions prévues par les traités, l'Union dispose d'une compétence pour mener des actions pour appuyer, coordonner ou compléter l'action des États membres, sans pour autant remplacer leur compétence dans ces domaines.

Les actes juridiquement contraignants de l'Union adoptés sur la base des dispositions des traités relatives à ces domaines ne peuvent pas comporter d'harmonisation des dispositions législatives et réglementaires des États membres.

6. L'étendue et les modalités d'exercice des compétences de l'Union sont déterminées par les dispositions des traités relatives à chaque domaine.

Article 3

1. L'Union dispose d'une compétence exclusive dans les domaines suivants:

- a) l'union douanière;
- b) l'établissement des règles de concurrence nécessaires au fonctionnement du marché intérieur;
- c) la politique monétaire pour les États membres dont la monnaie est l'euro;
- d) la conservation des ressources biologiques de la mer dans le cadre de la politique commune de la pêche;
- e) la politique commerciale commune.

2. L'Union dispose également d'une compétence exclusive pour la conclusion d'un accord international lorsque cette conclusion est prévue dans un acte législatif de l'Union, ou est nécessaire pour lui permettre d'exercer sa compétence interne, ou dans la mesure où elle est susceptible d'affecter des règles communes ou d'en altérer la portée.

Article 4

1. L'Union dispose d'une compétence partagée avec les États membres lorsque les traités lui attribuent une compétence qui ne relève pas des domaines visés aux articles 3 et 6.

2. Les compétences partagées entre l'Union et les États membres s'appliquent aux principaux domaines suivants:

- a) le marché intérieur;
 - b) la politique sociale, pour les aspects définis dans le présent traité;
 - c) la cohésion économique, sociale et territoriale;
 - d) l'agriculture et la pêche, à l'exclusion de la conservation des ressources biologiques de la mer;
 - e) l'environnement;
 - f) la protection des consommateurs;
 - g) les transports;
 - h) les réseaux transeuropéens;
 - i) l'énergie;
 - j) l'espace de liberté, de sécurité et de justice;
 - k) les enjeux communs de sécurité en matière de santé publique, pour les aspects définis dans le présent traité.
3. Dans les domaines de la recherche, du développement technologique et de l'espace, l'Union dispose d'une compétence pour mener des actions, notamment pour définir et mettre en œuvre des programmes, sans que l'exercice de cette compétence ne puisse avoir pour effet d'empêcher les États membres d'exercer la leur.
4. Dans les domaines de la coopération au développement et de l'aide humanitaire, l'Union dispose d'une compétence pour mener des actions et une politique commune, sans que l'exercice de cette compétence ne puisse avoir pour effet d'empêcher les États membres d'exercer la leur.

Article 5

1. Les États membres coordonnent leurs politiques économiques au sein de l'Union. À cette fin, le Conseil adopte des mesures, notamment les grandes orientations de ces politiques.

Des dispositions particulières s'appliquent aux États membres dont la monnaie est l'euro.

2. L'Union prend des mesures pour assurer la coordination des politiques de l'emploi des États membres, notamment en définissant les lignes directrices de ces politiques.

3. L'Union peut prendre des initiatives pour assurer la coordination des politiques sociales des États membres.

Article 6

L'Union dispose d'une compétence pour mener des actions pour appuyer, coordonner ou compléter l'action des États membres. Les domaines de ces actions sont, dans leur finalité européenne:

- a) la protection et l'amélioration de la santé humaine;
- b) l'industrie;
- c) la culture;
- d) le tourisme;
- e) l'éducation, la formation professionnelle, la jeunesse et le sport;
- f) la protection civile;
- g) la coopération administrative.