



**INDICATIONS DE CORRECTIONS DU TEST D'ACCES N°2 A
LA PREPARATION AU CONCOURS DE REDACTEUR
TERRITORIAL**

MARDI 9 OCTOBRE 2012

Le test d'accès à la préparation au concours de rédacteur territorial est à la fois un test de pré requis et un test de positionnement. Il doit permettre d'accueillir en formation les agents détenteurs d'un niveau déterminé de compétences écrites et de raisonnement puis d'orienter le contenu de la formation en fonction de leur besoin.



SEQUENCE 1 : MAITRISE DES CODES DE L'ECRIT, FORMULATION ET ANALYSE (7 POINTS)

1- Orthographe, grammaire, conjugaison, syntaxe. (2,5 points)

- a- Effectuez les accords des verbes entre parenthèses (1 point) :

Accorder 0,25 point à chaque phrase dont les accords sont corrects

Vous nous avez **parlé** de ces problèmes il y a un an et il semble que vous ne les ayez toujours pas **résolus**.

Depuis qu'ils sont **revenus** de ce séminaire, ils se sont **aperçu** qu'ils avaient **accumulé** de nombreuses connaissances.

Elles se sont **contactées** et se sont **rendu** compte qu'elles avaient déjà **travaillé** ensemble.

Il est indispensable qu'ils se soient **assurés** du bon fonctionnement du photocopieur avant de lancer la campagne de communication.

- b- Conjuguez les groupes verbaux entre parenthèses en respectant les concordances (1 point) :

Accorder 0,5 point à chaque concordance correcte

Si je travaillais à tiers temps, **j'aurais** davantage de loisirs.

Vous auriez évité ce problème, si vous **aviez fait** le nécessaire.

- c- Effectuez les modifications nécessaires pour corriger ces phrases sans en changer le sens (0,5 point) :

Accorder 0,25 point par phrase correctement corrigée

En rentrant dans mon bureau, mes collègues de travail m'attendaient pour me féliciter.

Erreur de syntaxe, pour être sous- entendu, le sujet du verbe de la subordonnée doit être le même que celui de la principale. Sinon, il faut que chaque verbe ait son sujet, comme par ex :

Alors que je rentrais dans mon bureau, mes collègues m'attendaient pour me féliciter.

On entend jamais parler des bonnes pratiques des autres services qui pourraient pourtant nous être utiles...

Il manque la locution négative « ne » devant jamais. De plus, le pronom « qui » se rapporte, par défaut, au mot précédent (service), ce qui ne convient pas ici.

On n'entend jamais parler des bonnes pratiques des autres services, alors qu'elles pourraient nous être utiles.

- 2- Lisez le texte suivant et répondez aux questions qui lui font suite en évitant de reprendre les propos de l'auteur et en formulant vos réponses de telle manière qu'elles s'adaptent à l'espace matérialisé par des pointillés. (2,5 points)

Formation

Le LIF, décrié... mais souvent sous-exploité

Créé en 2008, le livret individuel de formation (LIF) ne suscite l'enthousiasme ni des agents ni des services des ressources humaines. Néanmoins, il peut s'avérer un outil utile pour la gestion de la carrière des territoriaux.

Critiqué par bon nombre de directeurs de ressources humaines (DRH) qui le comparent, au mieux, à une usine à gaz, au pire, à un gadget, le livret individuel de formation (LIF) ne serait-il pas, tout simplement, victime du désintérêt qu'il suscite ? « Nous avons envisagé de mettre en place des ateliers pour aider les agents à le remplir, mais nous n'en avons pas pris le temps », reconnaît Aline Sordon-Kayser, DRH de Vincennes (Val de Marne). « Nous avons commandé cent LIF, cependant, seuls quatre ou cinq agents sont venus en chercher un exemplaire », constate une autre gestionnaire RH qui souhaite garder l'anonymat.

Perspectives d'utilisation

Pourtant, à y regarder de plus près, l'outil présente assurément des avantages, tant pour les agents que pour les managers et gestionnaires RH. Certes, le modèle fourni par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) pourrait être amélioré. (...) Mais, « l'agent peut se contenter de faire un inventaire de ses formations et de ses expériences professionnelles. C'est une façon de reconstruire son parcours », préconise Dominique Desouches, chef du service développement des compétences au conseil général du Val d'Oise.

Différents moyens s'offrent aux DRH pour valoriser le LIF au sein de la collectivité. Outre l'information et la sensibilisation des agents-pour lesquelles les collectivités peuvent se faire accompagner par les conseillers des délégations du CNFPT-, il est nécessaire de former les cadres et responsables de la formation en leur présentant les usages possibles du LIF dans le cadre de pratiques RH, comme cela a été fait à Rungis (Val-de-Marne). Afin de lever les freins relatifs à la rédaction du document, des ateliers collectifs ou individuels d'écriture peuvent être organisés et un référent LIF peut être désigné au sein des RH.

L'intérêt du livret repose en grande partie sur sa mise à jour par les agents. Actualisation que la collectivité employeur n'est pas en mesure d'imposer. « Elle peut néanmoins, dans son règlement de formation –qui définit les droits et obligations des agents en la matière-faire référence au LIF comme un outil indispensable », propose Eliane Bordmann, conseillère formation, référente LIF pour la délégation Alsace-Moselle du CNFPT. La collectivité peut également fournir directement aux agents les éléments dont ils ont besoin pour renseigner le document. « Pour ce faire, nous leur envoyons

chaque année un état de leurs formations », indique Mireille Faure, DRH d'Orléans (Loiret).

Réorientation professionnelle

Si la collectivité souhaite en faire un véritable outil de développement des parcours et un support d'évolutions professionnelles, elle peut demander aux agents de le mettre à jour dans le cadre de la préparation des entretiens annuels d'évaluation. « Le LIF ne peut se substituer au support d'entretien annuel habituellement utilisé, mais il peut servir à éclairer certains points abordés relatifs, notamment, aux formations suivies ou à des compétences inexploitées », souligne Eliane Bordmann. Les agents peuvent, en outre, être incités à travailler leur LIF dans le cadre d'entretiens d'évolution ou de réorientation professionnelle. « Si l'agent a un objectif de mobilité ou de bilan de compétence, nous lui demandons d'abord de remplir son LIF afin que l'on puisse élaborer son portefeuille de compétences », illustre Dominique Desouches.

Maud Parnaudeau, La Gazette du 26 mars 2012

- a- Complétez les phrases suivantes à partir d'informations contenues dans le texte (1,5 point) :

*A l'appréciation du correcteur, accorder 0,5 point à chaque phrase pertinente.
Propositions :*

Malgré un grand nombre de livrets individuel de formation commandés, la DRH de Vincennes déplore le peu de succès auprès des agents.

La faible adhésion au LIF dans les collectivités **provient** apparemment de sa complexité et **se traduit par** ou **aboutit à** la relative inutilité d'un outil pourtant tout à fait exploitable.

Malgré les critiques qu'il soulève, le LIF permet de **formaliser son parcours professionnel et de formations**.

- b- Quels sont les différents moyens cités dans ce texte permettant aux collectivités d'encourager les agents à utiliser leur LIF ? (0,5 point)

A l'appréciation du correcteur. Pour obtenir 0,5 point, le candidat devra fournir une brève réponse rédigée, pertinente, respectant les codes de l'écrit et recensant la plupart des moyens listés ci-dessous. Proposition de réponse :

Les collectivités peuvent mettre en place des ateliers permettant aux agents de s'approprier ce document et les accompagnant dans sa mise à jour. Elles peuvent se faire assister par les conseillers des délégations du CNFPT dans la mise en place d'actions de formation et de sensibilisation des agents, des encadrants et des responsables formation. Elles peuvent, en outre, nommer un référent LIF. Elles peuvent aussi valoriser cet outil en incitant les agents à l'utiliser, en

complément du support traditionnel, lors des entretiens annuels d'évaluation, pour toute demande de bilan de compétence ou de réorientation professionnelle.

- c- Expliquez en quoi le LIF peut constituer un complément au document qui sert traditionnellement de support à l'entretien annuel d'évaluation. » (0,5 point)

A l'appréciation du correcteur

Le dernier paragraphe du texte proposé comporte en fait une réponse : « il peut servir à éclairer certains points abordés relatifs, notamment, aux formations suivies ou à des compétences inexploitées ». Le candidat ne pourra en aucun cas se contenter de recopier cette phrase pour obtenir un demi-point ; il devra plutôt l'expliquer, ainsi que rendre compte de la notion de complément. Proposition de réponse :

Le document support produit par les collectivités est avant tout conçu pour valider l'atteinte d'objectifs professionnels préalablement fixés. Il est donc susceptible d'aborder les formations effectués par l'agent, mais risque de restreindre l'approche aux seules formations ayant pu contribuer à l'atteinte de ces objectifs. Le LIF pourra donc le compléter en élargissant le débat sur la montée en compétences de l'agent aussi bien du point de vue de l'acquisition de nouveaux savoir-faire « métiers » que de son enrichissement personnel.

3- Résumez ce texte, en le reformulant, en cinq phrases. (2 points)

A l'appréciation du correcteur. Pour obtenir 2 points, le candidat devra identifier les éléments essentiels du texte et éviter la paraphrase.

Proposition de réponse :

Les directions des ressources humaines des collectivités, comme les agents, semblent réticents à utiliser le LIF (livret individuel de formation), qui, depuis sa création en 2008, reste perçu comme un document indigeste et complexe à renseigner.

Si sa forme gagnerait peut-être à être améliorée, ce livret pourrait cependant constituer à minima un outil de recensement des formations effectuées, à condition que les collectivités mettent en place des formations et ateliers d'accompagnement dédiés.

En outre, afin que chacun s'approprie cet outil, il est envisageable de nommer un référent(e)LIF au sein de chaque collectivité, et indispensable de sensibiliser et former les responsables formation des collectivités et le personnel d'encadrement à son utilisation.

La valeur ajoutée de cet outil réside dans la possibilité d'une mise à jour régulière par son utilisateur, ce qui permet de mettre en évidence une logique de parcours.

Si l'utilisation du LIF par l'agent reste facultative, les collectivités gagneraient à en encourager l'usage, par exemple en le considérant comme un préalable à toute demande de mobilité ou de bilan de compétences de la part de l'agent.

SEQUENCE 2 : SYNTHÈSE ET DÉVELOPPEMENT

(8 POINTS)

Lisez les documents suivants :

Document 1

Travail à distance

Un espace et un modèle économique à réinventer

Ambiance cosy à la Scandinave, canapés unis ou tapissés de Liberty, table de salle à manger sur tapis moelleux, allées de petits boxes pour conversations privées, mezzanine ouvrant sur un puits de lumière... Ici, le cadre de travail ressemble à la maison ! « Nous pensions installer des télécentres dans des quartiers commerçants pour favoriser le lien social, mais nous n'avions pas soupçonné l'importance de la convivialité à l'intérieur », s'exclame Gérard Eude, vice-président chargé du développement économique et des grands projets d'aménagement au conseil général de Seine-et-Marne. Les visites des Smart Work Center d'Amsterdam, régulièrement organisés par Cisco, spécialiste des réseaux de communication, pour des délégations de collectivités locales françaises et des gestionnaires de centre d'affaires produisent à coup sûr leur effet.

La France à la traîne

A l'heure où la France est à la traîne avec 16,7% de travailleurs à distance pour une moyenne européenne de 30% et où le déploiement des télécentres reste un véritable serpent de mer, les autorités territoriales françaises sont curieuses de comprendre la recette du modèle réinventé par Amsterdam ! Car les instigateurs eux-mêmes ont été surpris du résultat. Alors qu'ils pensaient atteindre le seuil de rentabilité en dix-huit mois, ce paradis des télétravailleurs et des coworkers affichait, six mois après son ouverture en 2008, des taux de remplissage de 65% dans les télécentres du centre-ville et de la périphérie.

De quoi rendre perplexe et envieux les élus encore échaudés par leurs premières expériences. « Nous avons sur notre territoire des bâtiments polyvalents qui sont difficiles à remplir », reconnaît Bertrand Caparroy, vice-président du conseil général de Seine-et-Marne chargé des territoires ruraux, des réseaux numériques et du développement des nouveaux usages. De son côté, Pierre Morel A l'Huissier, député maire de Lozère, confiait lors des rencontres du télétravail le 28 octobre dernier « les télécentres, je n'y crois plus, cela a été un échec », en référence au programme lancé en 2005 par la délégation interministérielle à l'aménagement du territoire et à l'attractivité régionale (Datar), qui prévoyait 1000 télétravailleurs répartis dans 100 télécentres et n'a débouché que sur la création de 38 télécentres qui peinent à trouver un équilibre économique.

La leçon du modèle néerlandais permet donc de revoir sa copie pour intégrer une dimension d'animation à ces réseaux d'espaces de travail à distance appelés désormais « tiers-lieux », de préférence à télécentre. « On distingue deux types d'activités dans les tiers lieux : les espaces de coworking, idéals pour les indépendants de filières créatives qui ont besoin de partager leurs compétences, et des espaces réservés à un travail au calme dans

un bureau », explique Nicole Turbé-Suestens, experte internationale en organisation du travail.

Des besoins identifiés

De retour des Pays-Bas, les élus de Seine-et-Marne ont confié à LBMG Worklabs, un cabinet de conseil spécialisé dans l'organisation du travail à distance, la réalisation d'une enquête auprès de 27 entreprises d'Ile-de-France employant 170 000 salariés du secteur tertiaire pour identifier leurs besoins. Rendus publics le 22 décembre dernier, les résultats indiquaient que 4% des grandes entreprises interrogées seraient prêtes, dès 2012, à louer des places dans un lieu aménagé pour le télétravail s'il en existait, soit un potentiel de 6800 salariés. « Nous savons maintenant qu'il y a un marché, à nous de trouver les leviers pour répondre à cette attente. En Seine-et-Marne, 35% de la population active quittent le département tous les jours pour aller travailler, passant plus de deux heures quotidiennes dans les transports. Ce serait autant de gagné pour leur qualité de vie, sans compter l'impact sur les transports en commun et les réseaux routiers », commente Gérard Eude.

Le département va donc ouvrir, dès le premier trimestre 2012, une structure d'accompagnement des projets de télécentres qui accueillera tous les acteurs privés et publics prêts à s'impliquer. « Nous mettrons en place des outils pour mutualiser l'offre sur le territoire : des conseils pour l'aménagement, la mise à disposition de services, l'aide au montage juridique et financier, mais aussi une plateforme de réservation et de facturation en ligne, car la viabilité économique de ces lieux passe aussi par une mise en réseau », ajoute-t-il. (...)

Sophie Maréchal, La Gazette du 6 février 2012

Document 2

La sécurité sociale belge à l'heure du télétravail

« Nous ne disons plus à nos agents où, quand et comment ils doivent travailler », assure Tom Auwers, le directeur général du service public fédéral (SPF) sécurité sociale. C'est avec ce slogan que la sécurité sociale belge a complètement transformé sa « culture d'entreprise ». Aujourd'hui, le SPF a pris ses quartiers sur six étages dans l'immense Tour des finances, en plein cœur de Bruxelles. Chacun des plateaux organisés en open space reste dédié à un service, mais la pointeuse a disparu, les bureaux individuels ont laissé la place à des bureaux partagés et 69% des 1300 agents du SPF télétravaillent de un à trois jours par semaine et sont évalués sur leurs résultats.

(...)

Nouveau cadre professionnel

A l'occasion du déménagement dans les nouveaux locaux, tous les agents ont reçu un PC portable connecté à une ligne internet sécurisée et équipé d'un logiciel de messagerie instantanée. « Quand je viens au bureau, je choisis le poste où je m'installe. Je branche mon ordinateur à la station d'accueil et tout le contenu de mon bureau informatique s'affiche sur l'écran fixe du poste de travail », explique Cécile Atta. Contrairement à quelques collègues que la réorganisation du SPF a quelque peu déstabilisés, cette jeune collaboratrice de la direction générale s'est rapidement adaptée à son nouveau cadre professionnel et à l'absence de bureau personnel.

Si la nouvelle configuration des bureaux a sans doute incité à opter pour le travail à distance, certains agents en ont aussi perçu très vite un autre intérêt. « Mon trajet pour me rendre au bureau dure entre 3 et 4 heures chaque jour. La possibilité de travailler plusieurs jours par semaine depuis mon domicile a considérablement diminué mon stress », reconnaît Jean-Claude Grauls. Pour ce chef d'équipe, l'argument du télétravail a été tangible lors du recrutement.

D'autres « coachs » comme on les appelle maintenant dans l'organisation ont, en revanche, un peu rechigné à partager les mêmes espaces que leurs collaborateurs et à adapter leur mode de management. Ils ont dû abandonner la structure traditionnelle qui intégrait un contrôle direct sur le temps de travail, le lieu d'exercice et une division des tâches.

Toutefois, en raison du manque de recul sur l'impact du télétravail, de nombreuses questions restent en suspens : à long terme, les salariés auront-ils la capacité à séparer vie privée et vie professionnelle ? Le travail à distance diluera-t-il la reconnaissance et freinera-t-il l'avancement professionnel ? Surtout, autorisera-t-il la pérennité de l'esprit collectif des échanges et des relations humaines ? A suivre...

Julie Krassovsky, La Gazette du 5 décembre 2011

Document 3

En France, les freins au télétravail sont culturels

« En France, l'introduction du télétravail a commencé, il y a trois ans, par des programmes testés notamment dans des départements et des régions. L'unique cadre juridique reste l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005, assez incomplet, signé par le secteur privé.

L'autre frein à la diffusion du télétravail dans la fonction publique française est non pas technologique ni organisationnel, mais culturel. Les services de ressources humaines doutent encore parfois de l'effectivité du travail réalisé à domicile, les managers pensent que les services seront complexes à diriger. Les directions générales, elles, ont peur d'être dépassées par la demande de leurs agents qui voient là un moyen de diminuer le temps de transport. Les avis sur cette nouvelle forme de travail sont donc souvent assez tranchés. »

Pascal Rassat, consultant TIC

Document 4

Comment travailler ailleurs qu'au bureau ?

Le travail à distance se développe peu à peu en France. Généralement assimilé au travail à domicile, il est devenu nomade et peut se pratiquer depuis des lieux multiples. Des espaces collectifs y sont même consacrés.

Travailler en robe de chambre et en pantoufles... C'est l'un des petits plaisirs du travail à domicile. Et si on se sent trop à l'étroit chez soi, il est désormais possible d'aller télétravailler en compagnie d'autres loups solitaires.

Une table ronde organisée par l'entreprise Néo-nomade le 13 septembre fait le point sur cette offre qui commence à peine à se structurer.

En quoi consiste le télétravail ?

Il s'agit de travail à distance rendu possible par l'essor du téléphone, du fax et d'Internet... Le télétravail concerne au premier chef les salariés qui exercent régulièrement hors de leurs bureaux. La pratique "hors les murs" est variable dans le temps, mais un récent rapport sur le télétravail rendu par le Conseil général de l'industrie de l'énergie et des nouvelles technologies (CGIET) préconise une limitation à deux ou trois jours par semaine au maximum. Les autres télétravailleurs sont des non-salariés -travailleurs indépendant ou *freelance* et auto-entrepreneurs- qui n'ont a priori comme seul lieu de travail que leur domicile.

Le télétravail comporte de nombreux avantages: moins de temps dans les transports, diminution du stress, baisse de la fatigue, davantage de moments à consacrer à sa famille... C'est aussi une baisse du trafic sur les routes et la diminution de la pollution et des émissions de CO².

La France en retard

En France, les télétravailleurs sont moitié moins nombreux que la moyenne européenne. Selon les dernières statistiques consacrées, qui datent de 2004, ils représentaient 7,4% des 22 millions de salariés dont 440 000 (2%) à domicile et 1,1 million (5,4%) de nomades -les non-salariés, freelance et auto-entrepreneurs n'étant pas pris en compte. Cette population aurait stagné à ce niveau depuis. Une estimation, portant sur la période 2000-2010, donne pourtant 8,9% de télétravailleurs parmi la population salariée - pour au minimum huit heures de télétravail, soit un jour par mois.

Une pratique plurielle

Il existe différentes "variétés" de télétravailleurs en fonction de leur espace de travail délocalisé: le domicile, les transports, les bibliothèques et autres espaces publics connectés au WiFi.

Entre le bureau traditionnel au sein de l'entreprise et le domicile, il existe donc une multitude de "tiers-lieux" où travailler. Et tout télétravailleur qui ne se contente pas uniquement de partager son temps de travail entre son domicile et son entreprise peut être considéré comme un "nomade".

Malgré de nombreux atouts, le télétravail est souvent synonyme de solitude et de confusion entre travail et vie privée, surtout lorsqu'on travaille à domicile. Pas forcément choisi, le travailleur subit une certaine forme d'exclusion. Pour pallier cela, l'idée d'espaces collectifs en télétravail a émergé.

Les espaces collectifs de télétravail

Télécentres et *coworking space* représentent les deux principales structures de télétravail collectif. En plein essor, ils sont au nombre de 38 pour les premiers et 32 pour les seconds d'après Neo-nomade. L'accès y est gratuit ou forfaitaire et donne la possibilité de jouir d'un bureau, d'internet, du téléphone, du fax et d'espaces de réunion et de détente. Le télécentre est plutôt rattaché à la volonté politique de collectivités locales de maintenir les travailleurs dans les périphéries ou même de faire du développement rural, comme dans le Cantal. C'est aussi le cas du Conseil général de Seine-et-Marne qui s'est lancé dans le développement de réseaux de télécentres permettant aux "nomades" de disposer d'espaces collectifs à proximité de leurs domiciles.

Les *coworking space* tendent à être plus urbains, plus adaptés au *freelance* et à la constitution de réseaux. Des travailleurs indépendants d'une même branche peuvent s'y retrouver et y échanger. C'est le cas à Paris avec La Cantine, branchée numérique, et La Ruche, plus orientée entrepreneuriat social. La région Ile-de-France s'est d'ailleurs lancée dans une politique de soutien à l'éclosion de tiers-lieux. Dans le budget 2011, 1 million d'euros a été prévu pour permettre de créer des plateformes de télétravail dans la région. Jean-Baptiste Roger, conseiller NTIC auprès du président de la région Ile-de-France est formel: "On est sur la rampe de lancement. 2012 sera l'année de l'explosion de ce type de structure."

L'Express.fr, Matthieu Chaumet, mis à jour le 20/06/2012

1- Renseignez les tableaux suivants en respectant les recommandations (3 points)

A l'appréciation du correcteur. Pour obtenir 1 point, le candidat devra avoir proposé l'essentiel des éléments proposés ci-dessous. Retirer 0,5 point à chaque tableau pour toute proposition hors sujet.

- a- Sélectionnez, dans les quatre documents ci-dessus, les obstacles à anticiper et à dépasser pour développer le télétravail en France. Reportez les informations essentielles sans les reformuler mais, au besoin, en les résumant. (1 point)

	FREINS, OBSTACLES AU TELETRAVAIL
Document 1	Ce qui est ressenti par certains élus comme l'échec du programme lancé en 2005 par la Datar, avec la création de 38 télécentres qui peinent à trouver un équilibre économique sur les 100 prévus
Document 2	Déstabilisation de certains agents dans la nouvelle organisation de travail. Certains encadrants ont été réticents à partager leur espace de travail et à changer leurs méthodes de management. Le recul est insuffisant pour dresser un bilan sur un certain nombre d'écueils : La difficulté de séparer vie privée et vie professionnelle dans le cadre du travail à domicile ; Le risque de dilution de la reconnaissance et de l'avancement professionnels ; Le danger d'une disparition de l'esprit d'équipe et du lien social dans le travail.
Document 3	Insuffisance du cadre juridique du télétravail. Responsables Ressources Humaines dubitatifs face à l'effectivité du travail réalisé. Difficulté d'encadrer une équipe en télétravail pour le management. Risque pour les DG d'être submergées de demandes des agents.
Document 4	Solitude, confusion entre vie privée et vie professionnelle, surtout dans le cas du travail à domicile. Le télétravail peut être subi et non choisi.

- b- Même exercice concernant l'intérêt que constitue le télétravail pour les collectivités (aussi bien en tant qu'employeurs publics qu'en tant que garants de l'attractivité territoriale). Reportez les informations essentielles sans les reformuler mais, au besoin, en les résumant (1 point).

	INTERET DU TELETRAVAIL POUR LES COLLECTIVITES
Document 1	<p>Installer des télécentres dans des quartiers commerçants peut concourir à renforcer le lien social.</p> <p>Le télétravail permet d'éviter les longs trajets domicile-travail et la perte de temps engendrée, contribue donc à améliorer la qualité de vie des employés et permet de désengorger l'infrastructure routière et de transports</p>
Document 2	<p>Diminution du stress consécutif aux longs trajets domicile-lieu de travail.</p> <p>Cela constitue un facteur d'attractivité en termes de recrutement pour l'entreprise ou l'administration qui le pratique.</p>
Document 3	<p>Grande attractivité pour les employés en termes de gain de temps par rapport au transport</p>
Document 4	<p>Multi modalité, souplesse d'organisation.</p> <p>Confort du travail à domicile.</p> <p>Lien social possible dans télécentres et coworking spaces.</p> <p>Gain de temps dans les transports, diminution du stress, baisse de la fatigue, davantage de moments à consacrer à sa famille... C'est aussi une baisse du trafic sur les routes et la diminution de la pollution et des émissions de CO².</p> <p>Permet aux collectivités locales de maintenir les travailleurs dans les périphéries ou même de faire du développement rural.</p> <p>Les télécentres constituent des lieux d'échange et de rencontre pour les travailleurs indépendants d'une même branche.</p>

- c- Même exercice concernant les moyens à mettre en œuvre pour la mise en place du télétravail dans les documents 1 et 2. Reportez les informations essentielles sans les reformuler mais, au besoin, en les résumant (1 point)

	MOYENS A METTRE EN OEUVRE
Document 1	<p>Les télécentres ne doivent pas se contenter d'être fonctionnels mais doivent aussi être conviviaux.</p> <p>Mettre l'accent sur la multi modalité des locaux, qui peuvent aussi bien proposer des formules de co working pour les travailleurs désireux d'échanger que des espaces plus confidentiels.</p> <p>Mettre en place une structure d'accompagnement des projets de télécentres et des outils pour mutualiser l'offre sur le territoire : des conseils pour l'aménagement, la mise à disposition de services, l'aide au montage juridique et financier, une plateforme de réservation et de facturation en ligne.</p> <p>Travailler sur la mise en réseau.</p>
Document 2	<p>Réorganiser les espaces de travail en bureaux partagés.</p> <p>Fournir à chaque agent un PC portable connecté à une ligne internet sécurisée et équipé d'un logiciel de messagerie instantanée.</p> <p>Proposer le télétravail aux agents entre et 3 jours par semaine.</p> <p>Travailler sur l'évaluation des résultats des agents.</p> <p>Réviser les méthodes d'encadrement.</p>

2- Voici le plan, incomplet, d'une mini-synthèse, élaboré à partir des quatre documents portant sur la mise en place du télétravail au sein des collectivités. Afin de le compléter, repérez une thématique qui vous semble pertinente et commune à au moins deux des quatre documents et attribuez-lui un titre en respectant la progression logique de l'ensemble. (2 points)

I- **Un atout indéniable en termes d'attractivité territoriale**

IA- Une pratique qui concilie une pluralité de lieux et de rythmes de travail

IB- ?

II- **Un projet dont la réussite requiert le dépassement de nombreux freins**

IIA- S'assurer la mise en œuvre des moyens adéquats

IIB- Conduire le changement en anticipant les difficultés

Proposition de titre pour le IB- :

A l'appréciation du correcteur. Proposition :

Une amélioration de la qualité de vie de l'agent

3- En vous basant sur au moins deux des quatre documents et, si vous le souhaitez, vos connaissances personnelles, proposez un développement pour la partie IA- en respectant l'espace imparti. (3 points)

IA- Une pratique qui concilie une pluralité de lieux et de rythmes de travail

A l'appréciation du correcteur. Pour obtenir 3 points, le candidat devra bien entendu fournir une réponse pertinente, mais également informative, structurée et respectant les codes de l'écrit.

Proposition :

Le télétravail offre la possibilité aux employeurs d'adapter le lieu de travail aux contraintes, besoins et aspirations des agents.

Grâce à la portabilité de l'information rendue possible par la performance des NTIC (nouvelles technologies de l'information et de la communication), un agent peut effectuer son travail de son domicile, à des horaires éventuellement plus en rapport avec ses contraintes et choix de vie personnels, l'évaluation de son travail portant in fine sur le résultat.

Il lui est également possible de se rendre dans un télécentre situé à proximité de son domicile en périphérie de la ville la plus proche. Selon ses besoins, ce centre de travail lui proposera un espace confidentiel individuel, un bureau susceptible de recevoir un ou plusieurs visiteurs, une salle de réunion ou de formation ou un espace de co working permettant des échanges de pratique entre professionnels.

Enfin, ce type d'organisation prévoit que l'agent continue à se rendre au moins 2 jours par semaine au sein de sa collectivité qui aura réaménagé ses locaux de travail en bureaux partagés afin de permettre cette rotation.

**SEQUENCE 3 : CONNAISSANCE DE
L'ENVIRONNEMENT TERRITORIAL (5 POINTS)**

1- En ce qui concerne la distribution de l'eau sur le territoire, un certain nombre de collectivités font le choix d'une gestion publique. Quelle autre possibilité de gestion existe-t-il ? (1,5 point)

Il existe également la gestion déléguée : la commune (ou le groupement de communes) délègue par contrat à une entreprise privée l'exécution des services publics de l'eau. Différents types de contrats sont possibles : affermage, concession ou gérance, essentiellement.

2-La réserve est-elle un droit ou une obligation pour un fonctionnaire? Rappelez en quoi elle consiste. (1,5 point)

Il s'agit d'une obligation qui lie le fonctionnaire à son employeur public.

3-Que stipule, dans les grandes lignes, la réforme des collectivités territoriales du 16 décembre 2010 au sujet de l'intercommunalité ? (2 points)

A l'appréciation du correcteur. Pour obtenir 2 points, le candidat devra proposer au moins 3 des 5 mesures suivantes :

La réforme comporte plusieurs mesures concernant l'intercommunalité :

- l'achèvement et la rationalisation de la carte intercommunale d'ici à 2013 ;
- la création du schéma départemental de la coopération intercommunale (SDCI) ;
- les nouvelles règles de composition des commissions départementales de la coopération intercommunale (CDCI) ;
- la désignation directe des élus communautaires ;
- la création d'un schéma de mutualisation des services entre les communes et les communautés.