

Nom : \_\_\_\_\_  
(en majuscules, suivi s'il y a lieu, du nom d'épouse) :

Prénom (s) : \_\_\_\_\_

Né (e) le : \_\_\_\_\_

**CONCOURS EXTERNE**  
**TECHNICIEN**  
**Technicien en gestion administrative – BAP J**

**ACADEMIE DE LILLE - SESSION 2013**

EPREUVE ECRITE D'ADMISSIBILITE

Date : 22 mai 2013

Durée : 3 heures – coefficient : 3

***Votre état civil n'est à indiquer qu'en haut de cette page.***

***Le sujet que vous devez traiter comporte 10 pages. Les réponses aux questions seront données directement sur le sujet à rendre en fin d'épreuve.***

***L'usage de tous documents est formellement interdit.***

Académie : Lille

Session : 2013

Concours : Technicien externe en gestion administrative - BAP J

Epreuve : Epreuve écrite d'admissibilité

Date : 22 mai 2013

N° D'ANONYMAT : <i>(Ne rien inscrire dans ce cadre)</i>	
--	--

Note :	/20
--------	-----

## I - Questions Enseignement Supérieur

1) Pouvez-vous citer le nom des Ministres suivants à la date du 2 mai 2013 :

- Ministre de l'éducation nationale : \_\_\_\_\_

- Ministre de la réforme de l'Etat, de la décentralisation et de la fonction publique :  
\_\_\_\_\_

2) Pouvez-vous donner une définition des sigles ou acronymes suivants :

- BAIP : \_\_\_\_\_

- CNRS : \_\_\_\_\_

- ECTS : \_\_\_\_\_

- EPIC : \_\_\_\_\_

- EPSCP : \_\_\_\_\_

- LMD : \_\_\_\_\_

- RCE : \_\_\_\_\_

- UMR : \_\_\_\_\_

-CHSCT : \_\_\_\_\_

-DGESIP : \_\_\_\_\_

3) La LRU : Donnez les références précises de la loi correspondant à ce sigle :

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

4) Précisez les compétences nouvelles confiées aux universités par l'effet du passage aux responsabilités et compétences élargies :

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

5) Quelles sont les missions nouvelles attribuées aux universités par la LRU ?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## II - Questions de culture générale

1) Dans quel domaine artistique s'est distinguée Camille CLAUDEL ?

---

2) A quel siècle s'applique l'expression « Le siècle des Lumières » ?

---

3) Quels sont les deux derniers pays ayant intégré l'Union Européenne ?

---

4) Citez une institution européenne élue au suffrage universel direct :

---

## III - Compréhension d'un texte

Il vous est demandé de relever les idées principales du texte suivant **en 20 lignes maximales** :

«l'Express.fr

**TOUS LES JOURS, TOUTE L'INFO**

*Travail des jeunes: pour une alternance réussie*

Par Myriam Dubertrand, publié le 16/02/2013 à 20:22

**Décrocher un diplôme, acquérir une expérience professionnelle tout en étant rémunéré: l'apprentissage ou le contrat de professionnalisation sont de plus en plus prisés par les étudiants comme les entreprises.**

La période des [voeux](#) aura été faste pour l'[alternance](#). Deux ministres l'ont inscrite dans leur liste de bonnes résolutions. [Thierry Repentin](#), ministre délégué à la Formation, a ainsi confirmé son objectif de 500 000 apprentis en 2017 dans le cadre de son plan de développement de l'apprentissage et a annoncé un projet de loi pour juin prochain.

De son côté, [Geneviève Fioraso](#), ministre de l'Enseignement supérieur, a fait le vœu de doubler le nombre d'alternants dans le supérieur d'ici à 2020, pour atteindre 10% d'apprentis. Actuellement, tous niveaux confondus, 432 000 personnes bénéficient d'une formation en [apprentissage](#) (dont 123 000 dans le supérieur) et 174 000 d'un contrat de professionnalisation.

La carotte et le bâton

Pour inciter les entreprises à développer l'alternance, les pouvoirs publics recourent à la carotte et au bâton. Celles qui jouent le jeu profitent d'allègements financiers: exonérations de charges sociales; aides nationales à l'embauche (bonus alternance pour les entreprises de plus de 250 salariés qui dépassent le seuil de 4 % d'alternants); aides régionales (indemnité forfaitaire) et avantages fiscaux (crédit d'impôt). A l'inverse, [une pénalité est prévue](#) pour les entreprises de plus de 250 salariés n'atteignant pas le quota de 4% d'alternants. La pénalité est d'autant plus importante que l'entreprise est éloignée du quota. Pour aller plus loin: [www.alternance.emploi.gouv.fr](http://www.alternance.emploi.gouv.fr)

L'alternance a bien le vent en poupe. Il est vrai que les entreprises de plus de 250 salariés doivent accueillir 4% d'alternants, sous peine de sanctions, quota qui devrait être porté à 5% en 2015. [BNP Paribas](#) a accueilli 800 nouveaux alternants en 2009, 1500 en 2012 (dont [un tiers de masters](#) et

deux tiers de bacheliers) et s'est fixé un objectif de 1 550 cette année. L'école d'ingénieurs Supméca, qui a inauguré la formule en 2008 avec une vingtaine d'apprentis, en compte cette année 48 (140 pour la voie classique).

"Nos élèves ingénieurs en apprentissage prennent conscience qu'ils bénéficient d'une pédagogie spécifique en petits groupes et ils sont rémunérés durant leurs études [NDLR: de 41 à 78% du smic, selon leur âge et le niveau de formation]. Sans ce coup de pouce financier, certains de nos jeunes n'auraient pas pu poursuivre leurs études", résume [Geneviève Inglebert](#), responsable de la formation par apprentissage de Supméca.

### **Une forme de prérecrutement**

Côté entreprise, l'alternance [sert souvent de prérecrutement](#). Un tiers des apprentis de Supméca sont ainsi restés dans leur entreprise à l'issue de la formation. A BNP Paribas, plus de la moitié des alternants décrochent un CDI à la fin de leur cursus. "Nous sommes très fiers de ce taux, souligne [Isabelle Sachot-Moirez](#), responsable du recrutement de la banque. L'alternance est un excellent moyen pour que l'entreprise et le jeune s'acclimatent l'un à l'autre. Nous embauchons quelqu'un qui est déjà formé à nos méthodes de travail, à notre culture d'entreprise, à nos codes... Bref, nous capitalisons sur ses acquis."

Réussir une alternance suppose donc d'abord -comme une procédure de recrutement classique- de bien se choisir, tant du côté de l'entreprise que de l'alternant. Une démarche qui se mène comme une véritable recherche d'emploi. "Nous utilisons la même procédure de recrutement que pour un CDI, à savoir un minimum de deux entretiens, l'un avec la fonction RH et l'autre avec un opérationnel", explique Isabelle Sachot-Moirez. Et la concurrence est rude: l'an dernier, 23 000 curriculum vitae pour l'alternance sont parvenus à la banque; 1500 candidats ont été retenus. Pour guider les postulants, BNP Paribas met à leur disposition l'application Dr.[Job](#), qui les aide à préparer leurs entretiens, et Backstage, site d'information sur le recrutement.

L'entreprise à la recherche d'un alternant peut se faire accompagner par les chambres consulaires et les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA); l'étudiant, lui, peut bénéficier de l'aide du responsable d'apprentissage de son école et du centre de formation des apprentis (CFA). Supméca reçoit ainsi directement dix propositions d'entreprise par an et le CFA métallurgie peut aider le jeune à [rédiger son CV](#) et à préparer ses entretiens. Isabelle Sachot-Moirez insiste sur l'importance pour l'entreprise d'avoir des partenariats avec des établissements de formation, "afin d'entretenir toujours un vivier d'alternants".

### **Le soutien des tuteurs et de l'école**

Une fois les fiançailles scellées, encore faut-il que la vie commune se passe bien. L'entreprise doit accueillir l'alternant, veiller à sa bonne insertion et l'accompagner au quotidien. C'est là qu'intervient un personnage clef: le tuteur ou le maître d'apprentissage. "L'accompagnement de jeunes ne s'improvise pas", explique Isabelle Sachot-Moirez. C'est pourquoi BNP Paribas dispense une formation spécifique à ses tuteurs. L'établissement d'enseignement n'est, bien sûr, pas en reste.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---





## VI - Question juridique

1) Citez :

- quatre positions statutaires des fonctionnaires :

---

---

---

---

- deux devoirs et deux droits des fonctionnaires :

---

---

---

---

2) Quelle est la juridiction devant laquelle contester une décision administrative ?

---

3) Quel est le nombre maximal de membres du conseil d'administration d'une université ?

---

4) Quelle est la durée du mandat d'un Président d'université et est-il renouvelable ?

---

5) Quel est le rôle du secrétaire du C.H.S.C.T. ?

---

---

---

---

---

6) Quelles sont les compétences essentielles du comité technique au sein d'une université ?

---

---

---

---

---



7) Comment la représentativité syndicale est-elle déterminée au sein de l'université ?

---

---

---

---

---

**VII - Question sur la langue anglaise (Voir document ci-joint)**

*Vous répondrez en français aux questions posées à la fin du texte.*



## Annexe 1

**Pour le compte de la commission des finances du Sénat, le parlementaire François Patriat a rendu le 23 avril dernier un rapport d'analyse sur la répartition du produit de la taxe d'apprentissage. Le sénateur de Côte d'Or préconise entre autres d'accroître le rôle des Régions et de redéfinir la répartition quota – hors-quota.**

Un système d'une "redoutable complexité", au caractère "peu transparent et illisible". François Patriat a rendu fin avril **un rapport à charge sur l'actuelle organisation de la récolte et de la redistribution de la taxe d'apprentissage**. Depuis 2002, note le sénateur de Côte d'Or, divers rapports – émanant notamment de l'IGAS (Inspection générale des affaires sociales) – pointent du doigt un dispositif juridique de collecte "trop complexe pour les entreprises comme pour l'administration, mal respecté et insuffisamment contrôlé." Si aujourd'hui, la taxe d'apprentissage représente seulement 2 milliards d'euros alors que 31,5 milliards sont consacrés chaque année à la formation professionnelle, il n'empêche : "le besoin de réforme est profond" note le parlementaire

### **Lire aussi**

Thierry Repentin : « Je souhaite faire évoluer la répartition de la taxe d'apprentissage » 20.02.2013

La réforme de la formation et de l'apprentissage reportée fin 2013 05.03.2013

### **Un hors-quota qui pourrait passer à 29%**

Pour rééquilibrer le système, François Patriat propose plusieurs pistes. Outre la volonté de diminuer le nombre d'organismes collecteurs de la taxe (OCTA) – qui sont aujourd'hui 141 -, le sénateur préconise **une nouvelle répartition des parts quota (qui finance directement l'apprentissage) et hors-quota (que les entreprises peuvent affecter librement) de la TA**. Une suggestion qui risque de faire grincer les dents de certains établissements d'enseignement supérieurs, qui sont financés en partie via le hors-quota.

Par souci de "simplification", le parlementaire souhaite fusionner taxe d'apprentissage et CDA (contribution au développement de l'apprentissage, créée en 2005). "Dans l'optique de la fusion de la taxe d'apprentissage avec la CDA, un rééquilibrage du quota et du hors quota s'impose, notamment pour prendre en compte les modifications de la proportion des fonds affectés, d'une part, à l'apprentissage soit directement par les entreprises ou soit par les régions, d'autre part, aux établissements d'enseignement technologiques", note le rapporteur, qui propose une nouvelle distinction : **d'un côté la part librement affectée par l'entreprise (29% contre 47% pour l'actuel hors-quota) et de l'autre la part pilotée par la région (71% contre 53% pour l'actuel quota)**. "A charge pour cette dernière d'arbitrer entre les formations vers lesquels sont prioritairement orientés les fonds", explique François Patriat.

### **Un rôle accru pour les régions**

Car c'est l'autre point fort du rapport : **accroître le rôle des régions en matière de répartition de la taxe d'apprentissage**. "Le système actuel de listes préfectorales ne permet pas d'identifier avec précision les formations éligibles au financement de la TA et les organismes qui les dispensent, constate le texte. Ce problème (...) ne favorise pas prioritairement le financement des établissements qui en auraient le plus besoin."

Le sénateur, également président de la région Bourgogne, prône l'introduction d'un pilotage régional dans la répartition de la TA, en coordination avec l'Etat et les partenaires sociaux. Les régions pourraient ainsi répartir les fonds libres non-affectés (aujourd'hui effectuée par les OCTA) en fonction des priorités de formations définies au travers du contrat de plan régional de développement de la formation professionnelle.

Ce rapport est une première étape dans la concertation lancée le 4 mars dernier par le Président de la République et visant à aboutir à un projet de loi sur la formation professionnelle et sur l'apprentissage. Le texte devrait être prêt à la fin de l'année 2013.

# A Success Story

Sergey Brin and Larry Page came onto the stage to the kind of roars and excitement that teenagers normally reserve for rock stars. Dressed casually, they sat down, pleased at their heroes' welcome.

"Do you guys know the story of Google?" Page asked. "Do you want me to tell it?"

"Yes!" the crowd shouted.

Brin and Page were the duo that had created the most powerful and accessible information tool of their time.

"Google was started when Sergey and I were \*PhD students in computer science at Stanford University," Page began.

"We didn't know exactly what we wanted to do. I got this crazy idea that I was going to download the entire Web onto my computer. I told my advisor that it would take a week. After about a year or so, I had some portion of it." The students laughed. "Optimism is important," he went on. "You have to be a little silly about your goals. You should try to do things that most people would not."

In the rich history of American invention, there had never been a meteoric rise comparable to Brin and Page's. It had taken Thomas Edison a quarter century to invent the light bulb; Alexander Graham Bell had spent many years developing the telephone; Henry Ford created the modern assembly line after decades of work; and Thomas Watson Jr. labored long and hard before IBM rolled out the modern computer. But Brin and Page, in just five years, had turned a graduate school research project into a multibillion-dollar enterprise.

\* PhD (Doctorate of Philosophy): *doctorat*

"So I started downloading the Web, and Sergey started helping me because he was interested in making sense of the information," Page went on. "That was about eight years ago. We started working really, really hard on it. We worked through holidays, and worked many, many hours a day. We started a company in Silicon Valley. And the company grew and grew and grew. That," he concluded, "is 'The Google Story.'"

Those two crazy kids have changed the lives of millions of people by giving them free, instant access to information - thanks to the power of the Internet.

David Vise, *The Google Story*, 2005

## Read the text

Identify the situation. Who is present? Where?

Find as much information as possible about Sergey Brin and Larry Page:

- where they studied;
- what they have invented;
- in what circumstances.

Pick out the words that explain what a "heroes' welcome" is.

Find details about the birth of their project.

What is their invention compared with? Why? What makes it different from the other inventions?

Why can we say that Google is a revolution?

Drawing from the text, draw Brin's and Page's psychological portrait. Why does the author say they are "crazy?"

. Comment on the last sentence.