

CONCOURS EXTERNE, INTERNE ET TROISIEME CONCOURS  
D'ADJOINT ADMINISTRATIF DE 1<sup>ère</sup> CLASSE  
SESSION 2008

---

EPREUVE ECRITE DE FRANÇAIS COMPORTANT, A PARTIR D'UN TEXTE D'ORDRE GENERAL, LA REPOSE A DES QUESTIONS DESTINEES A VERIFIER LES CAPACITES DE COMPREHENSION DU CANDIDAT ET SON APTITUDE A RETRANSCRIRE ET ORDONNER LES IDEES PRINCIPALES DU TEXTE ET DES EXERCICES DESTINES A EVALUER LES CAPACITES DU CANDIDAT EN VOCABULAIRE, ORTHOGRAPHE ET GRAMMAIRE

Durée : 1 heure 30  
Coefficient : 3

---

*Pour rédiger votre devoir, n'utilisez que des stylos de couleur noire ou bleu foncé. L'utilisation de toute autre couleur (exemple : rouge, vert, violet ou bleu turquoise...) peut être considérée comme un signe distinctif entraînant l'annulation de votre copie.*

*ATTENTION ! Veillez au respect de l'anonymat de votre copie. Veuillez ne faire figurer aucun nom d'une collectivité existante sur votre copie. Ne signez pas votre copie et n'indiquez vos nom, prénoms et initiales ni dans le corps du devoir, ni dans la marge. Vos nom et prénoms ne doivent figurer que dans l'encart prévu à cet effet et que vous aurez soin de cacheter.*

*Aucune feuille de papier brouillon ne sera acceptée à l'appui de votre copie.*

*Les questions pouvant être traitées dans le désordre, veillez à préciser le numéro des questions sur votre copie.*

## Mieux gérer les âges en entreprise

Les solutions proposées par les participants au colloque « Seniors : l'âge est-il le problème ? » qui s'est tenu le 15 novembre au Sénat tentent d'éviter le poncif selon lequel les plus de 50 ans seraient la cause perdue des directions de ressources humaines (DRH). Outils RH mal adaptés, idées reçues des dirigeants sur le potentiel de leurs salariés en seconde partie de carrière etc., sont autant d'obstacles à franchir. Afin d'y parvenir, un certain nombre d'experts proposent un angle de réflexion intergénérationnel, nourri de constats sociaux et historiques, qui « intègre le défi des âges », selon Françoise Malbec, présidente de la Chambre syndicale des centres de bilans de compétences, à l'origine du colloque.

Longtemps la gestion du vieillissement et des fins de carrière a été synonyme de mise en préretraite. Pour Thomas Troadec, sociologue au Laboratoire interdisciplinaire pour la sociologie économique, « l'entreprise doit être en mesure d'offrir à ses salariés des repères chronologiques et des critères fonctionnels afin qu'ils puissent baliser les différents seuils de leur avancée en âge ». La période-clé de la quarantaine est ainsi idéale pour faire le point sur la vie du salarié, lorsqu'il a encore la motivation et la possibilité d'envisager une mobilité professionnelle ou géographique. Pour cela, Christian Brière, consultant associé du cabinet Actencia, a conçu le « check-up professionnel à mi-parcours ». Sur le modèle de la consultation médicale - où la cause de la maladie tiendrait à des prétentions salariales trop élevées, raison principale du licenciement des seniors selon beaucoup de DRH, il propose d'attaquer le mal vers 45 ans, vingt ans après le début de la carrière et vingt ans avant son terme. « Elle n'a pas à être linéaire, il faut introduire de la diversité dans la gestion de la seconde partie de sa vie professionnelle », explique-t-il. Le check-up se compose d'un bilan de compétences suivi d'un séminaire de prospective exposant les perspectives d'évolution du secteur d'activité, de l'entreprise et de la fonction du salarié. Enfin une séance, intitulée « les âges de la vie », dispensée par un médecin donne des pistes de réflexion pour mieux comprendre ses priorités personnelles et professionnelles à l'aide d'explications culturelles et biologiques. « Les individus ont une vision homogène de leur parcours, mais les envies et capacités évoluent avec l'âge », note Christian Brière.

Un avis partagé par Blandine Pessin-Basil, consultante chez JFA et Interfaces. Elle soutient l'idée d'un prédiagnostic qui tient compte des ambitions du salarié et des problématiques liées à l'activité et à l'organisation de l'entreprise. « Il n'y a pas de réponse globale à la question des seniors, les outils RH existants ne paraissent plus pertinents aujourd'hui », souligne-t-elle. La question de la transmission du savoir entre les générations est également soulevée. « La coopération intergénérationnelle est nécessaire, dit-elle, pour à la fois transmettre l'expérience et partager des valeurs et des visions de la vie souvent différentes selon les âges. »

Il existe pourtant déjà des mesures d'accompagnement des salariés au cours de leur évolution professionnelle. La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), instituée par la loi de cohésion sociale de 2005, a pour mission d'informer les salariés des groupes de plus de 300 personnes sur la stratégie de leur entreprise et ses conséquences sur l'emploi. Elle permet également au personnel de bénéficier de bilans de compétences, de formations ou d'un accompagnement en cas de mobilité. Mais pour les deux spécialistes, cet outil n'est pas adapté à la problématique des âges. « Cette mesure sous-entend que les entreprises sont les seules détentrices de l'avenir du salarié », regrette Christian Brière. Il plaide pour une coresponsabilité de l'employeur et de l'employé.

Le bilan de compétences, étape indispensable d'une réflexion approfondie sur la carrière, pâtit d'un a priori des salariés à son égard. « Il a mauvaise presse, car pour beaucoup il est annonciateur d'un entretien de licenciement », explique M. Brière. « Le proposer de façon systématique améliorerait cette image. » Une idée que la fonction publique commence à mettre en oeuvre. Le ministère de  
45 l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, où la part des plus de 50 ans est importante, offre des entretiens personnalisés et des bilans aux cadres. « L'évolution professionnelle est fluide dans l'administration, la cinquantaine est donc souvent une période de remise en question », note Catherine Daneyrole, chef de service adjointe de la directrice de l'encadrement. Les candidats à  
50 cette mise à plat de leur carrière ont eu soit un parcours très diversifié, soit monocouleur, et cherchent à donner un nouveau souffle à leur seconde partie de vie professionnelle.

Le Monde - 20 novembre 2007 - Camille Février

## QUESTIONS

### QUESTIONS SUR LE TEXTE (10 POINTS)

- 1- Quelle est la problématique exposée dans ce texte ? (1 point)
- 2- Présentez les solutions proposées par Christian Brière. (1,5 point)
- 3- Expliquez, dans le contexte, les expressions suivantes : (4 points)
- « repères chronologiques » (ligne 11)
  - « mobilité professionnelle » (ligne 14)
  - « coopération intergénérationnelle » (lignes 30-31)
  - « un parcours...monocolore » (ligne 49)
- 4- Dans le texte, quelle est la période idéale pour faire le point sur sa carrière ? (1,5 point)  
Expliquez pourquoi.
- 5- Comment comprenez-vous la phrase suivante : (2 points)  
« Les individus ont une vision homogène de leur parcours, mais les envies et capacités évoluent avec l'âge » (lignes 24-25)

### EXERCICES (10 POINTS)

- 6- Donnez :
- a) un synonyme pour les mots suivants : (1 point)
- « poncif » (ligne 2)
  - « pertinents » (ligne 29)
- b) un antonyme pour les mots suivants : (1 point)
- « motivation » (ligne 14)
  - « culturelles » (ligne 24)
- 7- Analysez grammaticalement les mots suivants : (1,5 point)
- « vision » (ligne 24)
  - « coopération » (ligne 30)
  - « pâtit » (ligne 41)
- 8- Faites l'analyse logique de la phrase suivante : (2,5 points)  
« l'entreprise doit être en mesure d'offrir à ses salariés des repères chronologiques et des critères fonctionnels afin qu'ils puissent baliser les différents seuils de leur avancée en âge » (lignes 11 à 12)
- 9- Mettez au conditionnel présent la phrase suivante : (2 points)  
« Les candidats à cette mise à plat de leur carrière ont eu soit un parcours très diversifié, soit monocouleur, et cherchent à donner un nouveau souffle à leur seconde partie de vie professionnelle » (lignes 48 à 50)

10- Dans le texte ci-dessous, huit mots sont mal orthographiés.

(2 points)

Réécrivez sans erreur ces mots sur votre copie, dans l'ordre du texte :

« J'ai eû ce matin, après la messe, une longue conversation avec Mademoiselle Louise. Je la voyais jusqu'ici rarement aux offices de la semaine, car sa situation d'institutrice au château nous impose à tout deux une grande réserve. Madame la comtesse l'estime beaucoup. Elle devait, paraît-il, entrer au couvent, mais s'est consacré à une vieille mère infirme qui n'est morte que l'année dernière. Les deux petits garçons l'adorent. Malheureusement la fille aînée, Mademoiselle Chantal, ne lui témoigne aucune sympathie et même semble prendre plaisir à l'humillier, à la traité en domestique ».

(Georges Bernanos, Journal d'un curé de campagne)