



Préparation de l'examen professionnel de délégué principal au permis de conduire et à la sécurité routière (DPPCSR) 2018

Devoir n°2

I – Analyse du sujet

Dans le cadre de la préparation à l'examen professionnel, le second devoir propose d'étudier un sujet, qui ne revêt pas de difficulté dans la lecture, l'analyse et la synthétisation des données du dossier.

L'enjeu pour l'apprenant est de savoir se projeter et d'être force de proposition.

Il est attendu du candidat de comprendre et de présenter le contexte et les enjeux, ainsi que la réglementation et de proposer à sa hiérarchie un programme de formation, ainsi que des pistes de réflexion et d'action novatrices et concrètes.

L'apparente facilité de lecture du dossier ne rendait pas, pour autant, la réalisation du devoir aisée. Le volet « fiche opérationnelle » était conséquent et faisait appel aux qualités d'analyse et de projection.

L'énoncé se prêtait à un plan en deux parties et deux sous-parties, accompagné, en annexe, d'une fiche opérationnelle, qui, elle-même, pouvait être divisée en deux parties.

II – Analyse des copies

10 copies ont été reçues, fournissant un échantillon insuffisant pour en tirer des conclusions. Voici néanmoins quelques observations.

A/ Sur la forme :

Le sous-couvert était parfois absent. Dans le doute (en l'occurrence, nous n'avions pas d'indication sur le positionnement hiérarchique du rédacteur), il convient d'indiquer « Note à l'attention de Monsieur le délégué régional à la formation S/c de la voie hiérarchique ».

L'objet était parfois rédigé de manière imprécise.

Le « PJ » sous l'objet, ainsi que le signataire en fin de copie étaient parfois absents.

Une relecture attentive de la copie permettra en outre à certains d'entre vous de corriger les fautes d'orthographe, notamment les accents.

Il est également nécessaire, au niveau du style, d'éviter les répétitions et les expressions relevant du langage "parlé".

Les copies proposaient en majorité un plan et une articulation apparente. Une vigilance particulière doit être portée sur l'économie générale de la note et notamment l'équilibre entre les différentes sous-parties.

Pour donner davantage de dynamisme à vos titres des parties et sous-parties, utilisez la forme : sujet/verbe/complément.

Lorsque vous utilisez des acronymes, pensez à le définir avant (CHSCT par exemple).

Je vous invite à vous reporter aux documents de méthodologie sur la note administrative.

B/ Sur le fond :

Le volet contexte et enjeux et le volet réglementaire ont été plutôt bien traités dans l'ensemble. Le délégué régional avait donc les éléments pour appréhender la réforme.

En revanche, le programme de formation, ainsi que le plan d'actions, ont été correctement traités dans 40 % des copies, insuffisamment approfondis et développés dans 40 % des devoirs, et étaient absents dans 20 % des copies.

Le délégué régional attend certes de vous la transmission d'éléments de contexte et d'information réglementaires, mais aussi, que vous soyez force de proposition et une aide à la décision dans le cadre de la mise en place de ces formations notamment.

C/ Sur la notation :

Les notes s'échelonnent de 6/20 à 16/20.

La commande exigeait de présenter et de synthétiser la réforme, mais aussi de faire preuve de vision et d'anticipation afin de proposer les outils ad'hoc pour mettre en œuvre et accompagner les agents chargés de la mettre en place.

La note que vous avez obtenue doit être appréciée de manière prudente. Elle est en effet attribuée par comparaison des copies les unes par rapport aux autres. Il faut donc la relativiser, elle n'est qu'indicative.

En outre, s'agissant du second devoir d'entraînement, vous avez la possibilité de progresser. Je vous encourage à tenir compte des conseils et remarques dans ce but.

III – Correction (il s’agit d’un exemple)

Marianne

Préfet de

Timbre

Lieu, date

NOTE

à l’attention de Monsieur le délégué régional à la formation

S/c de la voie hiérarchique

Objet : Mise en place de formations suite à la promulgation de la loi n°2017-86 du 27 janvier 2017, relative à la citoyenneté

PJ. : Une fiche opérationnelle

Vous avez demandé de réaliser une note pour présenter la loi n°2017-86 du 27 janvier 2017, relative à la citoyenneté, dans l’objectif de mettre en place deux nouvelles formations intitulées « Égalité et Citoyenneté – Dispositions spécifiques à la fonction publique » et « Renforcer la lutte contre les discriminations dans la fonction publique ».

Vous trouverez ci-joint une présentation du contexte et des enjeux de la loi (I), ainsi que des changements qu’elle apporte dans les domaines, objets des formations envisagées (II).

La perspective de la mise en œuvre de celles-ci implique la réalisation d’un programme pédagogique et d’un plan de déploiement concret (fiche opérationnelle).

I – Le contexte difficile implique de recréer du lien social

A/ Un contexte morose qui a distendu le lien social

Ainsi que l’exprime M. Patrick KANNER, ministre de la ville, de la jeunesse et des sports dans sa déclaration devant les sénateurs le 4 octobre 2016 : « la France traverse une période mouvementée, difficile. Des forces centrifuges sont à l’œuvre, la fragmentation guette ».

La crise économique et l’augmentation du chômage d’une part, la montée des communautarismes et les attentats terroristes d’autre part, ont fragilisé le « vivre ensemble » et distendu le lien social établi entre les citoyens et entre les citoyens et l’État.

La loi relative à la citoyenneté, composée de 224 articles, vise notamment à rétablir la cohésion nationale.

B/ La loi a l'ambition de rétablir la cohésion nationale

La loi relative à la citoyenneté est la traduction des mesures adoptées en comité interministériel à l'égalité et à la citoyenneté.

L'enjeu principal de la loi est de permettre à chacun de se sentir citoyen à part entière, appartenant à une même communauté nationale et républicaine. C'est le gage d'une refondation de la cohésion nationale.

Pour y parvenir, la loi poursuit trois objectifs :

- Encourager la citoyenneté et l'émancipation des jeunes,
- Favoriser la mixité sociale et l'égalité des chances dans l'habitat,
- Renforcer l'égalité réelle, en consacrant de nouveaux droits pour l'ensemble des citoyens et en favorisant l'insertion de chacun dans la République.

II – La loi renforce l'égalité d'accès à la fonction publique et la lutte contre toute forme de discrimination

A/ La loi renforce l'égal accès à la fonction publique et valorise l'engagement citoyen

La loi du 27 janvier 2017 élargit les conditions, notamment d'âge et les modalités d'accès à la fonction publique pour davantage d'égalité entre citoyens.

C'est le cas pour le parcours d'accès aux carrières de la fonction publique (PACTE), qui permet d'accéder, sans concours, à un emploi de catégorie C et pour les candidats au troisième concours, qui pourront justifier d'une activité professionnelle salariée ou bénévole. Un nouveau contrat public, réservé aux personnes sans emploi de 28 ans au plus, est expérimenté dans la fonction publique.

La loi valorise le service civique dans le cadre des épreuves des concours pour la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) et instaure un congé d'engagement.

B/ La loi renforce la lutte contre les discriminations dans la fonction publique

Le gouvernement est chargé d'établir et de publier un rapport biennal sur le thème de la lutte contre les discriminations et la prise en compte de la diversité de la société française.

La collecte de données statistiques sur la formation, l'environnement social et professionnel des candidats sera réalisée à l'occasion des recrutements. Elle permettra d'identifier les freins au recrutement de certains candidats.

L'égalité homme/femme est renforcée. La présidence des jurys et des comités de sélection sera alternativement confiée à un membre de chaque sexe. Le statut de la fonction publique intègre la lutte contre toute forme de sexiste.

Signature

Prénom NOM

ANNEXE : Fiche opérationnelle

1- Formation « Égalité et Citoyenneté – Dispositions spécifiques à la fonction publique » : programme pédagogique

- Objectif

L'objectif de cette formation est d'amener le stagiaire à appréhender et maîtriser les différentes dispositions de la loi n° 2017-86 relatives à la fonction publique sur le volet « égalité et citoyenneté ».

- Public

Tout agent public et assimilé.

- Durée

La formation sera d'une durée de 6 heures.

- Moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement

- séances de formation en salle,
- dossiers techniques remis aux stagiaires,
- études de cas concrets,
- paper-board,
- exposés théoriques,
- caméscope,
- jeux de rôles.

La formation sera assurée par M./Mme..... .

- Contenu

- Présentation générale de la loi n° 2017-86 relative à la citoyenneté,
- Les modes de recrutements dans la fonction publique,
- La valorisation de l'engagement citoyen,
- L'égalité réelle.

- Suivi et évaluation

Outils d'évaluation à mettre en œuvre au terme de la formation : fiches d'évaluation individuelles.

2- Mise en application, dans les services administratifs, les dispositions de la loi n°2017-86 relatives à la lutte contre les discriminations : pistes de réflexion et d'actions

Dans le but de renforcer la lutte contre les discriminations dans les services administratifs, des actions peuvent être conduites pour favoriser l'implication des équipes d'encadrement et des agents et renforcer l'information et la formation de ceux-ci.

1) Favoriser l'implication des équipes d'encadrement et des agents

- Mettre le sujet à l'ordre du jour du Comité de direction (CODIR) pour sensibiliser les chefs de service, afin de favoriser leur implication et qu'ils relayent les informations à leurs équipes, notamment les responsables d'unités,
- Mettre en place un « groupe de pilotage et de suivi » qui sera un lieu d'échange et aura pour rôle de proposer un plan d'actions local,
- Désigner un agent « référent » au sein de la structure administrative, chargé de recueillir les desiderata des agents, d'en faire la synthèse et d'être force de proposition pour la direction et le comité de pilotage et de suivi,
- Proposer à chaque agent de renseigner un questionnaire anonyme, dont la synthèse viendra alimenter la réflexion de la direction et du comité de pilotage et de suivi,
- Sensibiliser et impliquer le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), le médecin de prévention et l'assistante sociale.

2) Renforcer l'information, la sensibilisation et la formation

- Intégrer les notions de lutte contre les discriminations dans les formations existantes, comme celles consacrées à la « gestion des conflits », ou à « la conduite des entretiens professionnels »,
- Faire réaliser par le service communication, une plaquette d'information spécifique sur ce thème qui sera remise à chaque agent, ainsi que des affiches à apposer dans les lieux communs (cantine, salle de repos) de la structure administrative,
- Faire établir par la direction des ressources humaines, une « fiche réflexe », communiquée à l'ensemble des agents, pour aider les victimes de tels agissements à savoir comment réagir dans ces circonstances,
- Aborder ce thème en « séminaire des cadres » et lors des séminaires annuels ou assemblée générale avec l'ensemble des agents,
- Mettre en place une consultation gratuite, anonyme et régulière avec un avocat.