

Epreuve - Matière : GRH Session : 2025

**CONSIGNES**

- Remplir soigneusement, sur CHAQUE feuillet officiel, la zone d'identification en MAJUSCULES.
- Remplir soigneusement le cadre relatif au concours OU à l'examen qui vous concerne.
- Ne pas signer la composition et ne pas y apporter de signe distinctif pouvant indiquer sa provenance.
- Rédiger avec un stylo à encre foncée (bleue ou noire) et ne pas utiliser de stylo plume à encre claire.
- N'effectuer aucun collage ou découpage de sujets ou de feuillet officiel.
- Numéroté chaque PAGE (cadre en bas à droite de la page) sur le nombre total de pages que comporte la copie (y compris les pages vierges).
- Placer les feuilles dans le bon sens et dans l'ordre de numérotation des pages.

## question 1 - QUESTIONS COMMUNES.

La budgétisation verte est un projet de loi des finances (P.L.F) qui fixe les recettes et les dépenses de l'Etat pour 2025, et qui est accompagné d'un rapport sur l'impact environnemental du budget appelé "budget vert". Il a été élaboré par les Ministères de l'économie et de la transition écologique.

Ce rapport permet de distinguer les dépenses du P.L.F) qui ont un impact positif ou négatif sur l'environnement.

Les étapes de sa mise en œuvre pour l'Etat et les collectivités locales sont les suivantes :

La France a pris des engagements internationaux et s'est fixée de nombreux objectifs pour protéger l'environnement. L'idée d'une budgétisation verte a émergé lors du One Planet Summit à Paris en 2017.

La France a rejoint le « Paris Collaborative on Green Budgeting », une initiative de l'Organisation de Coopération et de

## développement économique (O.C.D.E).

### Question 2.

- Les objectifs de la budgétisation verte est d'évaluer la compatibilité des budgets des Etats avec les engagements internationaux pris notamment dans le cadre de l'accord de Paris pour le climat. L'objectif est de faire du budget vert un outil d'aide à la décision pour orienter

En 2019, une méthode de budgétisation verte a <sup>été mise</sup> au point par l'IGF Inspection Générale des finances et le CGDD, commissariat Général du Développement Durable.

Cette méthode consiste à évaluer les dépenses publiques en six objectifs environnementaux. Pour chaque objectif, les dépenses se voient attribuer un code couleur =

- "VERTES" = si elles ont un effet positif sur l'environnement.
- "GRISES" = si elles sont neutres.
- "BRUNES" = si elles sont défavorables.
- "MIXTE" = si la dépense comprend des axes à la fois favorables et défavorables.

### Question 3 =

- Les résultats et les limites de la budgétisation verte =

Les dépenses favorables à l'environnement ont augmenté de 35% depuis 2022, tandis que les dépenses défavorables ont diminué de 15%.

Celles-ci s'élevaient à 8,1 milliards d'euros, soit une baisse de 1,5 milliard par rapport à 2024.

Les dépenses «bonnes» ont diminué et reste plus modeste soit 600 millions d'euros.

Les dépenses défavorables (secteur des transports) représentent 3,5 milliards d'euros.

Enfin les dépenses «verts» sont majoritairement orientées vers les mobilités durables (notamment le transport ferroviaire et fluvial), la production d'électricité renouvelable, la rénovation énergétique des logements (MaPrimeRénov), l'agriculture biologique, la préservation de la biodiversité et de la gestion des forêts.

Le rapport de la Cour des comptes de 2023 a souligné que le budget vert a des limites puisque seules 10% environ des dépenses ont été identifiées comme ayant un impact environnemental. Parmi l'ensemble des dépenses budgétaires et fiscales du budget de l'Etat (575,5 milliards d'euros dans le PLF 2025) seule une minorité des dépenses sont classées comme «verts» 7%, «bonnes» 2% ou «mixtes» 1%. Près de 90% des autres dépenses sont jugées «soit à neutres».

La budgétisation verte est sur le point de s'étendre à l'échelle de toutes les régions, départements, intercommunalités et communes de plus de 3500 habitants.

Aussi depuis l'adoption de la loi de finances 2024, elles devront annexer un « budget vert » à leurs documents budgétaires.

Option = Gestion des Ressources Humaines.

Question 3 = Les moyens pour l'agent de faire évoluer ses compétences durant son parcours professionnel sont =

- \* la formation continue qui permet de maintenir et d'améliorer ses compétences. Elle permet aussi d'acquies de nouvelles qualifications et être immédiatement « opérationnel » sur un poste de travail.
- \* les concours internes permettent aux fonctionnaires d'évoluer dans le secteur public.
- \* l'accompagnement / le conseil à l'agent.
- \* la mobilité professionnelle.
- \* se former pour évoluer professionnellement y compris vers un autre métier, voir vers le secteur privé (compte personnel de formation; congé de formation professionnelle).

Concours section : SA Commun Externe Classe Normale  
Epreuve matière : Questions - GESTION RESSOURCES HUMAINES  
N° Anonymat : L251A111003208 Nombre de pages : 8

Epreuve - Matière : GRH Session : L25

**CONSIGNES**

- Remplir soigneusement, sur CHAQUE feuillet officiel, la zone d'identification en MAJUSCULES.
- Remplir soigneusement le cadre relatif au concours OU à l'examen qui vous concerne.
- Ne pas signer la composition et ne pas y apporter de signe distinctif pouvant indiquer sa provenance.
- Rédiger avec un stylo à encre foncée (bleue ou noire) et ne pas utiliser de stylo plume à encre claire.
- N'effectuer aucun collage ou découpage de sujets ou de feuillet officiel.
- Numéroté chaque PAGE (cadre en bas à droite de la page) sur le nombre total de pages que comporte la copie (y compris les pages vierges).
- Placer les feuilles dans le bon sens et dans l'ordre de numérotation des pages.

option = GRH.

question 1 :

Il est nécessaire pour les organisations publiques de faire évoluer les compétences professionnelles des agents car l'enjeu est de disposer des compétences en adéquation avec les besoins du service au regard notamment de l'évolution des métiers, des technologies et des missions.

Le but étant de recruter, de fidéliser de nouveaux talents, d'adapter, d'acquiescer et de développer des compétences, de renforcer une filière ou un domaine métier.

## Question 2 :

Les techniques et outils des organisations publiques pour faire évoluer les compétences des agents =

- la formation va permettre à l'agent de s'adapter au poste de travail, de monter en compétences et de développer une expertise. Il va pouvoir construire un socle de compétences en vue d'un projet d'évolution professionnelle.
- la professionnalisation (via l'expérimentation de compétences en situation de travail) va lui permettre de développer les compétences émergentes nécessaires pour faire face aux changements techniques et à la demande sociale.
- l'accompagnement / le conseil à l'agent va permettre à l'agent de bénéficier de conseils du manager de proximité afin d'être accompagné dans les transitions professionnelles.
- Et enfin la mobilité professionnelle lui permettra de se confronter à d'autres méthodes de travail pour enrichir ses compétences techniques et transversales.

Question 4 = Les différents types de mobilité et l'intérêt d'un agent pour en bénéficier.  
Les différents types de mobilité sont =

- la mobilité fonctionnelle, elle conduit un agent public à travailler dans un domaine métier ou une politique publique différents de ceux dans lesquels il exerçait ses fonctions auparavant, sans nécessairement changer d'employeur.
- la mobilité géographique se traduit par un changement de localisation de son employeur direct, c'est-à-dire un changement de résidence administrative.
- la mobilité d'environnement professionnel correspond à un changement de contexte de travail dans lequel les missions sont exercées (exemples = préfecture, services déconcentrés établissements publics, collectivité territoriale, établissements de santé, administrations centrales, etc.).

L'intérêt d'un agent de bénéficier d'une mobilité est de lui permettre d'atteindre ses objectifs personnels et professionnels, de rejoindre un autre territoire ou peut être de changer d'environnement professionnel au sein de la fonction publique.  
Ce projet d'évolution professionnelle permet de construire un parcours adapté à ses propres attentes et aux besoins des employeurs publics sur tout le territoire.  
Adaptabilité à un nouvel environnement de travail, diversification de son

parcours, développement d'une expertise pointue  
constituent autant d'avantages liés à la  
dynamique de mobilité.