



SESSION 2025

CAPET ET CAFEP

Concours externe - Troisième concours

Section

ÉCONOMIE ET GESTION

Toutes options

- Communication, organisation et gestion des ressources humaines,
- Comptabilité et finance,
- Gestion des activités touristiques,
- Informatique et systèmes d'information,
- Marketing.

Épreuve écrite disciplinaire

L'épreuve porte sur le droit, l'économie et le management.

Elle comporte deux parties :

1/ la première consiste à répondre à une série de questions dans le domaine juridique d'une part et dans le domaine économique d'autre part ;

2/ la seconde consiste à répondre à une question de management.

Durée : 5 heures

L'usage de tout ouvrage de référence, de tout dictionnaire et de tout matériel électronique (y compris la calculatrice) est rigoureusement interdit.

Il appartient au candidat de vérifier qu'il a reçu un sujet complet et correspondant à l'épreuve à laquelle il se présente.

Si vous repérez ce qui vous semble être une erreur d'énoncé, vous devez le signaler très lisiblement sur votre copie, en proposer la correction et poursuivre l'épreuve en conséquence. De même, si cela vous conduit à formuler une ou plusieurs hypothèses, vous devez la (ou les) mentionner explicitement.

NB : Conformément au principe d'anonymat, votre copie ne doit comporter aucun signe distinctif, tel que nom, signature, origine, etc. Si le travail qui vous est demandé consiste notamment en la rédaction d'un projet ou d'une note, vous devrez impérativement vous abstenir de la signer ou de l'identifier. Le fait de rendre une copie blanche est éliminatoire.

Tournez la page S.V.P.

INFORMATION AUX CANDIDATS

Vous trouverez ci-après les codes nécessaires vous permettant de compléter les rubriques figurant en en-tête de votre copie. Ces codes doivent être reportés sur chacune des copies que vous remettrez.

► Concours externe du CAPET de l'enseignement public

- **option communication, organisation et gestion des ressources humaines :**

Concours	Section/option	Epreuve	Matière
EDE	8010E	101	9311

- **option comptabilité et finance :**

Concours	Section/option	Epreuve	Matière
EDE	8010F	101	9311

- **option informatique et systèmes d'information :**

Concours	Section/option	Epreuve	Matière
EDE	8031E	101	9311

- **option marketing :**

Concours	Section/option	Epreuve	Matière
EDE	8010G	101	9311

- **option gestion des activités touristiques :**

Concours	Section/option	Epreuve	Matière
EDE	8054E	101	9311

► Concours externe du CAFEP/CAPET de l'enseignement privé

- **option communication, organisation et gestion des ressources humaines :**

Concours	Section/option	Epreuve	Matière
EDF	8010E	101	9311

- **option comptabilité et finance :**

Concours	Section/option	Epreuve	Matière
EDF	8010F	101	9311

- **option informatique et systèmes d'information :**

Concours	Section/option	Epreuve	Matière
EDF	8031E	101	9311

- **option marketing :**

Concours	Section/option	Epreuve	Matière
EDF	8010G	101	9311

► Troisième concours CAFEP/CAPET

- **option communication, organisation et gestion des ressources humaines :**

Concours	Section/option	Epreuve	Matière
EDV	8010E	101	9311

- **option comptabilité et finance :**

Concours	Section/option	Epreuve	Matière
EDV	8010F	101	9311

- **option informatique et systèmes d'information :**

Concours	Section/option	Epreuve	Matière
EDV	8031E	101	9311

- **option marketing :**

Concours	Section/option	Epreuve	Matière
EDV	8010G	101	9311

Chacune des parties est indépendante et entrera de manière équivalente dans l'évaluation.

Droit

Première question :

Présenter les conditions de mise en œuvre de la responsabilité extracontractuelle.

Seconde question :

A partir du document suivant (annexe D1) et de vos connaissances :

A) Qualifier juridiquement les parties au contrat.

B) A l'aide d'un raisonnement juridique, analyser la validité de la clause présente dans l'article 7 des Conditions Générales d'Abonnement. En déduire sa qualification juridique.

Annexe D1 : Contrat d'abonnement

CONTRAT D'ABONNEMENT

ENTRE :

Le prestataire :

Numéro de contrat : A1208

SAS CINE VAILLANCE

Cinéma, représenté par Alfred Douillard

10 Rue du Général de Gaulle, 44120 Vertou

ET L'ABONNE (ci-après désigné) :

Nom et prénom : Mercier Grégoire

Adresse : 07 rue de l'Île-de-France

Code postal et ville : 44120, Vertou

Formule souscrite :

Abonnement Vaillance illimité : 19,90 € par mois ou 230 € pour 12 mois (paiement unique).

Mode de règlement :

Prélèvement mensuel automatique d'un montant de 19,90 €.

L'abonné atteste avoir lu et accepté les conditions générales de l'abonnement proposé.

Le 15/01/2024

Signature du représentant légal

Signature de l'abonné

CONDITIONS GÉNÉRALES D'ABONNEMENT VAILLANCE ILLIMITÉ (extraits)

ARTICLE 1 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Les présentes conditions générales d'abonnement s'appliquent de plein droit à tout abonnement Vaillance illimité. La signature du formulaire d'Abonnement emporte acceptation sans réserve des Conditions Générales.

ARTICLE 2 – CONDITIONS D'UTILISATION DES CARTES VAILLANCE ILLIMITÉ

Les Cartes Vaillance Illimité permettent l'accès illimité aux salles pour l'abonné, tous les jours de la semaine, pour tous les films et toutes les séances, à raison d'un billet par séance et en respectant un intervalle minimum d'1h30 entre chaque séance. Par séance s'entend toute projection de film intervenant dans le cadre normal de l'exploitation cinématographique, à l'exclusion des projections et des séances spéciales (soirées et projections privées, spectacles, etc.) ou en 3D pour lesquelles un supplément lunettes 3D pourra être demandé.

[...]

ARTICLE 7 – RESTRICTIONS D'UTILISATION DE LA CARTE VAILLANCE ILLIMITE

Le prestataire se réserve le droit, lorsqu'une séance n'enregistre aucun spectateur « non abonné », d'annuler sans préavis la projection de l'œuvre cinématographique, y compris si un ou plusieurs abonnés titulaires de la carte Vaillance illimité ont réservé un billet pour ladite séance.

Dans le cas où le prestataire estimerait que le cinéma fait face à une forte affluence, il se réserve le droit de restreindre l'accès aux abonnés pour attribuer les places disponibles en priorité aux spectateurs « non abonnés ».

[...]

ARTICLE 10 - DROIT – LITIGE

Les Conditions Générales sont soumises au droit français. En cas de litige, l'abonné s'adressera par priorité à CINE VAILLANCE Service Clientèle, pour obtenir une solution amiable.

À défaut d'accord amiable, l'abonné pourra pour tout litige portant sur l'exécution, l'inexécution ou l'interprétation des Conditions Générales :

- Recourir gratuitement, conformément à l'article L. 612-1 du Code de la consommation, au service de médiation
- Saisir, conformément à l'article R.631-3 du Code de la consommation, l'une des juridictions territorialement compétentes en vertu du code de procédure civile, soit la juridiction du lieu où il demeurait au moment de la conclusion du contrat ou de la survenance du fait dommageable.

Economie

Première question :

Caractériser la notion de bien commun. Montrer que ses caractéristiques sont à l'origine d'une défaillance de marché.

Seconde question :

À partir des annexes et de vos connaissances :

- A) Présenter le rôle et les instruments de la politique monétaire européenne.**
- B) Analyser l'évolution de l'inflation en France.**

Annexe E1 : Évolutions annuelles des prix à la consommation de 1950 à 2022 en France

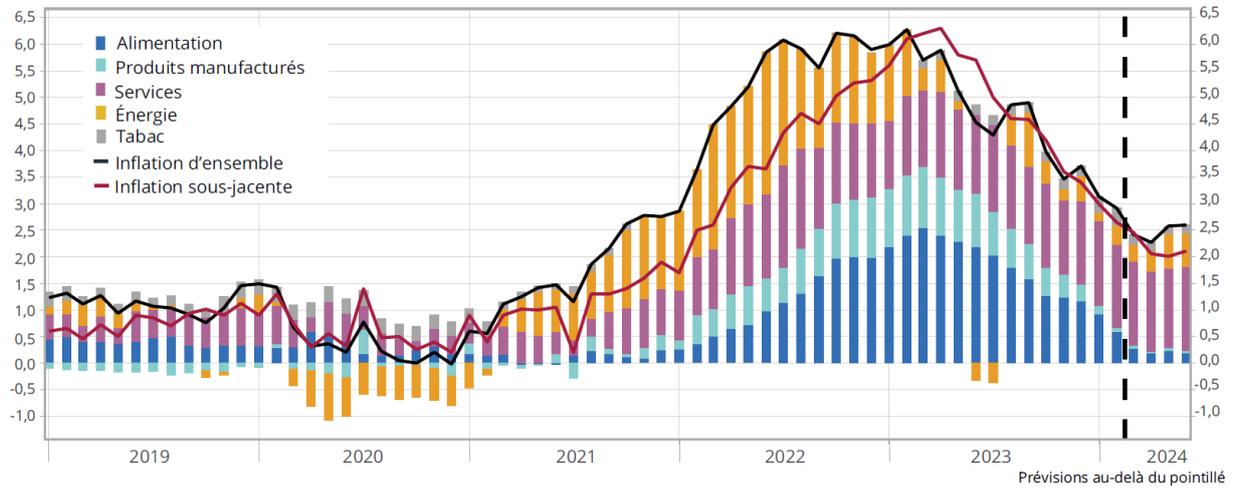


Champ : indice des prix à la consommation série parisienne jusqu'en 1962, ménages « urbains » jusqu'en 1992, France métropolitaine depuis 1993, France entière depuis 1999.

Source : Insee.

Annexe E2 : Inflation d'ensemble et contributions par poste en France

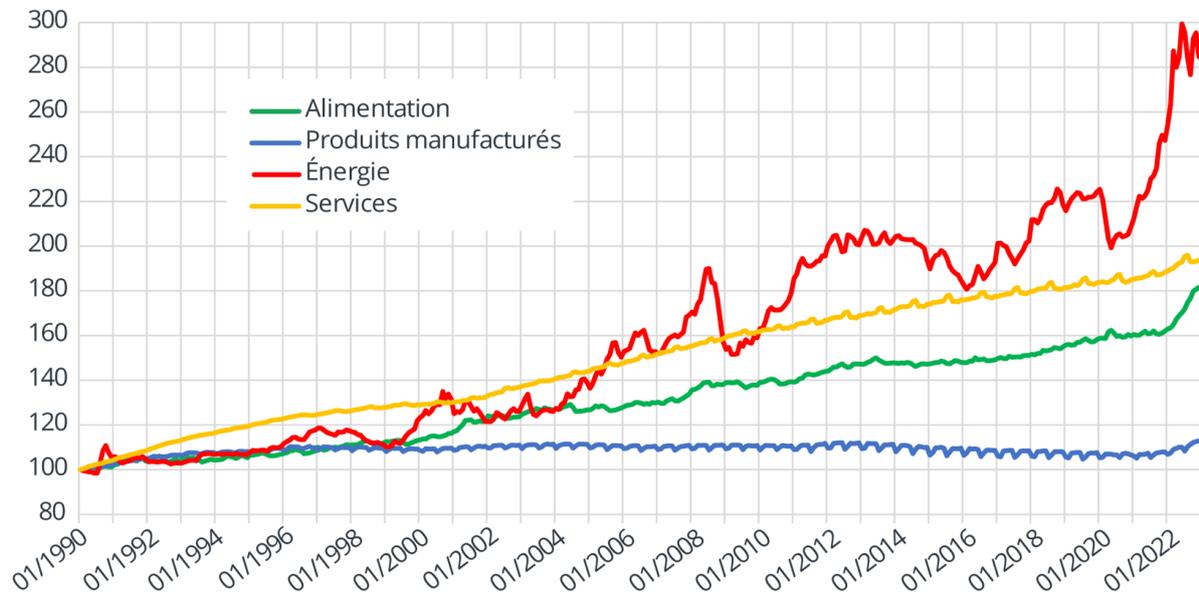
(Glissement annuel en % de l'indice des prix à la consommation et contributions en points)



Source : INSEE

Annexe E3 : Prix à la consommation en France

(en niveau - base 100 en janvier 1990)



Dernier point : décembre 2022.

Source : INSEE

Management

Question :

Motivation et démotivation des ressources humaines : quels enjeux actuels pour les entreprises ?

Annexe M1 : Le tournant de l'école des Relations Humaines

A partir des années 1930, l'école, ou mouvement, des « Relations Humaines » fait office de tournant dans les conceptions de l'organisation en affirmant le primat du facteur humain. Ainsi, si l'on suit March et Simon (1991), l'explication des comportements va être, pour les auteurs rattachés à ce courant, essentiellement rapportée à des besoins psychologiques.

Soulignant les failles du raisonnement taylorien, les travaux emblématiques d'E. Mayo, F.J. Roethlisberger et T.N. Whitehead vont remettre notamment en cause le postulat taylorien de la seule motivation par les facteurs économiques et être au fondement des Human Relations, dont la postérité immense sera à la fois scientifique et managériale.

Souvent désignées de façon réductrice comme « l'expérience de Mayo sur l'éclairage », les recherches menées au sein de l'entreprise Western Electric Company (désormais WEC) située à Hawthorne dans la banlieue de Chicago, ont constitué le « moment fondateur » (Lécuyer, 1994) d'un courant qui a essaimé en psychologie, en sciences de gestion et bien entendu en sociologie. [...]

Les premières expériences sur les variations de l'éclairage

La WEC était une entreprise de production d'éléments pour les téléphones qui employait environ 29 000 personnes dans ses ateliers dans la banlieue ouest de Chicago [...]. Des ingénieurs de la WEC, en lien avec des collègues du MIT, entreprennent une série d'expérimentations sur l'amélioration de l'éclairage dans les ateliers, avec une hypothèse simple, voire simpliste, qui supposait l'existence d'une corrélation entre l'intensité de l'éclairage et le niveau de productivité des salariés.

On décide donc d'améliorer l'éclairage d'un groupe d'ouvrières travaillant à la lumière artificielle, tout en observant un groupe identique, appelé groupe de contrôle, où l'éclairage ne varie pas. Les deux groupes sont mis au courant de l'expérience. Lors d'une première expérience, les résultats obtenus sont disparates et aucune corrélation nette n'apparaît. Plusieurs reproductions de l'expérience sont menées avec d'autres groupes (expérimentaux et de contrôle). On retient généralement de cette expérience le constat d'une augmentation tendancielle de la production quel que soit le groupe observé [...]. Ces résultats, déconcertants pour les auteurs de ces expériences, montrent donc qu'il n'y a pas de liens solides entre les variations de l'éclairage et la productivité. [...] Plusieurs pistes vont alors être explorées pour dépasser l'hypothèse basique de l'impact de l'environnement physique de travail sur la productivité.

La mise en évidence du fameux « effet Hawthorne »

Elton Mayo, Fritz Roethlisberger et William Dickson vont mettre en avant un concept emblématique, celui d'« effet Hawthorne ». Ce terme désigne l'existence d'une motivation intrinsèque chez les salariés, liée à l'intérêt qu'on leur porte. La présence de chercheurs renommés, issus d'une institution prestigieuse, et la participation à une expérimentation qui permet de quitter l'anonymat de l'atelier, constituent autant de signes par lesquels les salariés se sentent distingués et provoquent chez eux un sentiment de considération positif qui se répercute favorablement sur leur productivité. Pour les auteurs, la motivation au travail n'est donc pas strictement économique, comme le pensait Taylor, mais renvoie à un besoin psychologique, celui d'être reconnu, estimé, valorisé.

Source : Le tournant de l'école des Relations Humaines, Séverine Misset, Dans Introduction à la sociologie des organisations (2017)

Annexe M2 : Changer le management

En raison des bouleversements cristallisés par la crise du Covid-19, il n'est plus envisageable aujourd'hui de maintenir en l'état nos organisations et nos manières de les faire fonctionner. Pour autant, si la nécessité de remise en cause de nos schémas managériaux actuels semble inéluctable, le chemin à emprunter pour y parvenir est nettement plus complexe.

Le temps où Henri Fayol (1841-1925) et Frederick Taylor (1856-1915) définissaient un management dépersonnalisé, fondé sur la procédure, la verticalité et la définition des tâches, n'est pas si loin. Les évolutions de ce modèle, finalement assez cohérent et, par certains côtés, efficace, ont amélioré le concept pour le rendre plus efficient – ou plus acceptable –, mais ont formaté les organisations de travail en actant un élément central que la crise du Covid-19 a remis en cause : l'unité de lieu, d'action et de temps.

La réalité démographique et la numérisation accélérée viennent bousculer un ordre établi que le chômage de masse et les modèles de protection sociale avaient gelé. Depuis les années 1980, la succession des crises a conduit les organisations à maintenir en l'état un fonctionnement managérial parfois contestable mais peu contesté, car centré sur la nécessité de trouver puis de conserver un emploi, malgré une insatisfaction grandissante du lien au travail. [...]

Mais la configuration a changé : la fin du chômage de masse remet en cause ce dispositif classique, avec des individus plus conscients de leur pouvoir vis-à-vis des organisations, de leur capacité à imposer des changements structurels selon des critères qui leur sont propres. Il est d'ailleurs intéressant de constater que ce sont souvent les métiers les plus contraignants qui ont ressenti en premier les pénuries de recrutement.

Nous devons donc changer le logiciel de management, aujourd'hui fondé sur la hiérarchie, le pouvoir et le « dispositif », comme le démontre Marie-Anne Dujarier, professeure à l'université Paris Cité [...]. Nous gagnerions à privilégier la coopération à la subordination pour faire du management un moyen de faire fonctionner ensemble des individus, et non pas comme un dispositif pour coordonner leurs tâches. Nous

reviendrions ainsi à l'étymologie du mot « management » : « ménager », ou prendre soin d'un être vivant pour qu'il survive et se développe au mieux. [...]

Repenser le management, c'est répondre à une aspiration forte : l'autonomie et une plus grande liberté dans l'organisation de son travail. La multiplication des échelons hiérarchiques a conduit peu à peu les organisations à découper les tâches à effectuer en autant d'étages, chacun n'ayant qu'un sous-élément des actions à mener, rendant ainsi difficile la perception du résultat final. Le management a perdu peu à peu son rôle premier, qui est de s'assurer que chacun a un rôle déterminé et irremplaçable dans la chaîne de valeur. En un mot, les excès de contrôle ont progressivement empêché l'individu de voir dans son travail autre chose qu'un emploi. [...]

La nouvelle pensée managériale doit reposer sur la confiance dans les compétences de l'individu. L'émergence de ce management changera le rapport au travail comme à l'entreprise et permettra une relation managériale fondée sur la coopération et la confiance, avec moins de subordination et de contrôle. Il ne se déploiera que dans le cadre d'une organisation apprenante qui fait de l'individu et de son employabilité le cœur de son projet.

Si le mode de management structure l'organisation du travail depuis plus d'un siècle, alors il est urgent de redéfinir cette nouvelle pensée managériale, qui, à son tour, impactera les organisations et transformera enfin le travail.

Source : Benoit Serre, Le Monde, 16 octobre 2023