

SESSION 2026

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.

ÉCONOMIE

Première question

Présenter les effets de l'inflation sur l'économie.

Seconde question

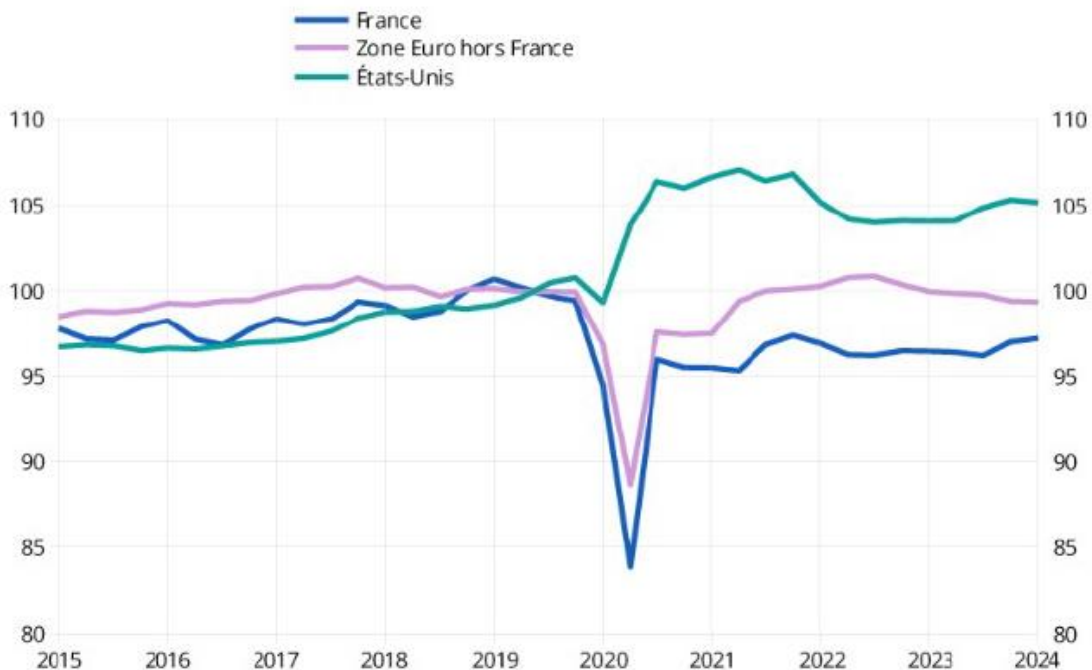
A) Expliquer les notions de productivité du travail et de productivité globale des facteurs.

B) À partir des annexes (E1, E2) et de vos connaissances, analyser les évolutions de la productivité du travail et de la productivité globale des facteurs ainsi que leurs conséquences sur l'économie française.

Annexe E1-

Productivité du travail par tête, en comparaison avec les États Unis

Base 100 en 2019, données trimestrielles corrigées des variations saisonnières

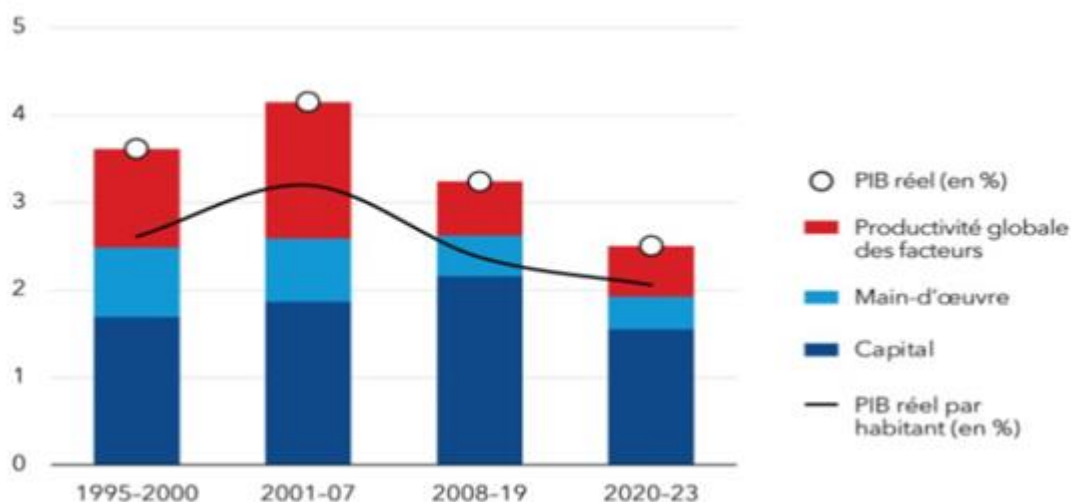


Dernier point : premier trimestre 2024.

Source : « La productivité du travail depuis la crise sanitaire », Insee, 19/07/2024.

Contribution des différentes composantes à la croissance du PIB

En points de pourcentage - Étude sur 140 pays



Les contributions de la croissance du capital et de la croissance de la main d'œuvre correspondent aux parts de production de leurs intrants factoriels respectifs.

Source : Organisation internationale du travail ; Penn World Table version 10.01 ; Nations unies, World Population Prospects ; calcul des services du FMI.

Annexe E2-

Parmi les séquelles qu'aura laissées la crise du Covid-19 sur l'économie française, la chute de la productivité est sans doute l'une des moins débattues, mais l'une des plus lourdes de conséquences. En trois ans, entre fin 2019 et fin 2022, la productivité horaire – autrement dit, la richesse produite en l'espace d'une heure de travail – a chuté de 3,6 %. La productivité par tête, c'est-à-dire la richesse produite par l'économie ramenée au nombre de personnes en emploi, a baissé dans les mêmes proportions, de 3,4 %.

« *Ce mystère des pertes de productivité* », pour reprendre les mots d'Éric Heyer, directeur du département analyse et prévision de l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE), constitue une véritable rupture : sur la décennie 2000-2010, la productivité augmentait en France de 0,85 % par an en moyenne, avec une parenthèse lors de la crise de 2008-2009. Si cette tendance s'était poursuivie jusqu'en 2022, la productivité aurait donc progressé de 2,5 % environ depuis 2019. « *L'économie a donc quasiment perdu 6 points de productivité en trois ans* », résume Mathieu Plane, directeur adjoint du département analyse et prévisions de l'OFCE.

C'est un mauvais signal pour l'avenir, car, rappelle l'économiste, « *ce sont les gains de productivité qui permettent d'avoir de la croissance et d'améliorer le niveau de vie* ». « *Si la baisse de la productivité est durable, cela induit moins de croissance, moins de revenus notamment au sein de l'entreprise, et donc moins de salaires à redistribuer* », ajoute Vladimir Passeron, responsable du département de l'emploi et des revenus d'activité à l'Insee. Difficile en effet pour une entreprise d'augmenter les rémunérations réelles – à partage de la valeur inchangé entre salariés et actionnaires –, si elle ne produit pas davantage. La chute de la productivité dans l'Hexagone est d'ailleurs l'un des éléments qui expliquent pourquoi les salaires y évoluent moins vite, en termes réels, qu'aux États-Unis, par exemple. [...]

Source: « La chute de la productivité en France, un mystère et des conséquences », Béatrice Madeline, Le Monde, 13/04/2023.

Première question :

Présenter les conditions de validité des contrats.

Seconde question :

Exposer le principe et les modalités du contrôle de constitutionnalité.

Analyser la décision du Conseil constitutionnel du 8 février 2024.

Annexe D1 : Décision n° 2023-1079 QPC du 8 février 2024

Mme Léopoldina P. [Droit à congé payé d'un salarié en arrêt maladie]
Conformité

LE CONSEIL CONSTITUTIONNEL A ÉTÉ SAISI le 17 novembre 2023 par la Cour de cassation (chambre sociale, arrêt n° 2124 du 15 novembre 2023), dans les conditions prévues à l'article 61-1 de la Constitution, d'une question prioritaire de constitutionnalité. Cette question a été posée pour Mme Léopoldina P[...] Elle est relative à la conformité aux droits et libertés que la Constitution garantit de l'article L. 3141-3 du code du travail et du 5 ° de l'article L. 3141-5 du même code.

LE CONSEIL CONSTITUTIONNEL S'EST FONDÉ SUR CE QUI SUIT :

[...] 2. L'article L. 3141-3 du code du travail, dans cette rédaction, prévoit :

« Le salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur.

« La durée totale du congé exigible ne peut excéder trente jours ouvrables ».

3. Le 5 ° de l'article L. 3141-5 du même code, dans la même rédaction, prévoit que sont considérées comme des périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé : « Les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ».

4. La requérante, rejointe par le syndicat intervenant, reproche à ces dispositions, d'une part, d'avoir pour effet de priver le salarié, en cas d'absence pour cause de maladie non professionnelle, de tout droit à l'acquisition de congé payé pendant la période de suspension de son contrat de travail et, d'autre part, de limiter à un an la période prise en compte pour le calcul des congés payés d'un salarié absent pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Il en résulterait, selon elle, une méconnaissance du droit à la santé et du droit au repos.

5. Ils soutiennent également que, en prévoyant que seuls les salariés absents pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle acquièrent des droits à congé payé, ces dispositions institueraient une différence de traitement injustifiée entre ces derniers et les salariés absents pour cause de maladie non professionnelle. Elles méconnaîtraient ainsi le principe d'égalité devant la loi.

[...] 7. En premier lieu, aux termes du onzième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946, la Nation « garantit à tous ... la protection de la santé, la sécurité matérielle, le repos et les loisirs ». Le principe d'un congé annuel payé est l'une des garanties du droit au repos ainsi reconnu aux salariés.

[...] 9. Les dispositions contestées de l'article L. 3141-5 du même code prévoient que sont considérées comme des périodes de travail effectif les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

[...] 11. Il ressort des travaux préparatoires de la loi du 18 avril 1946 mentionnée ci-dessus, qui est à l'origine des dispositions contestées, que le législateur a souhaité éviter que le salarié, victime d'un accident ou d'une maladie résultant de son activité professionnelle et entraînant la suspension de son contrat de travail, ne perde de surcroît tout droit à congé payé au cours de cette période.

12. Au regard de cet objectif, il était loisible au législateur d'assimiler à des périodes de travail effectif les seules périodes d'absence du salarié pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle, sans étendre le bénéfice d'une telle assimilation aux périodes d'absence pour cause de maladie non professionnelle. Il lui était également loisible de limiter cette mesure à une durée ininterrompue d'un an.

13. Dès lors, le grief tiré de la méconnaissance du droit au repos doit être écarté.

14. En second lieu, selon l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, la loi « doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse ». Le principe d'égalité ne s'oppose ni à ce que le législateur règle de façon différente des situations différentes, ni à ce qu'il déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général, pourvu que, dans l'un et l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte soit en rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit.

15. La maladie professionnelle et l'accident du travail, qui trouvent leur origine dans l'exécution même du contrat de travail, se distinguent des autres maladies ou accidents pouvant affecter le salarié.

16. Ainsi, au regard de l'objet de la loi, le législateur a pu prévoir des règles différentes d'acquisition des droits à congé payé pour les salariés en arrêt maladie selon le motif de la suspension de leur contrat de travail.

[...] 18. Le grief tiré de la méconnaissance du principe d'égalité devant la loi doit donc être écarté.

19. Par conséquent, les dispositions contestées, qui ne méconnaissent pas non plus le droit à la protection de la santé, ni aucun autre droit ou liberté que la Constitution garantit, doivent être déclarées conformes à la Constitution.

MANAGEMENT

À l'aide des documents suivants (M1, M2, M3) et de vos connaissances, répondre à la question suivante :

La stratégie d'entreprise est-elle le principal déterminant de la structure organisationnelle ?

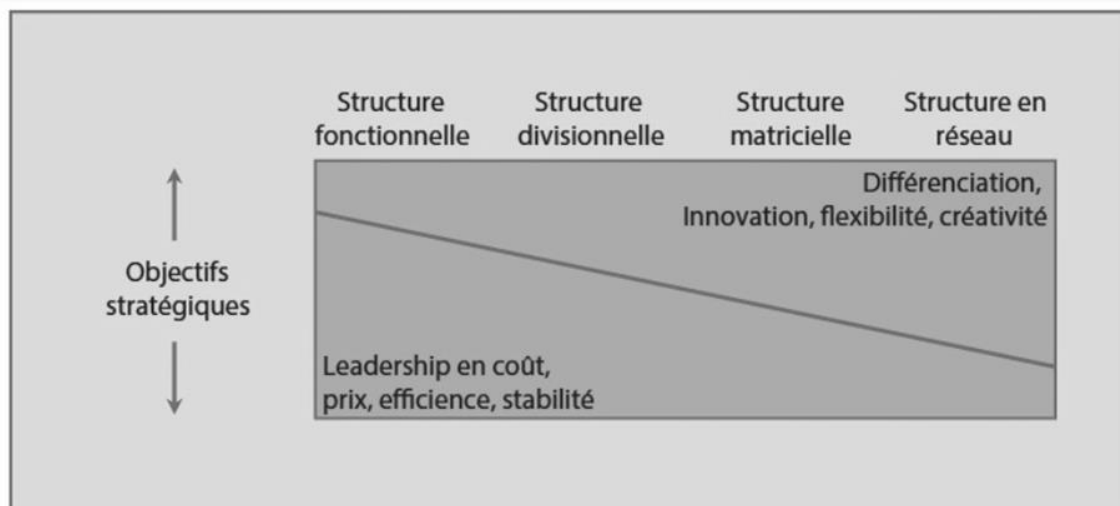
Annexe M1

[...] On ne peut pas plus parler de l'organisation que l'on ne peut parler du mammifère, pas plus prescrire une méthode de fonctionnement pour les organisations qu'une même paire de lunettes pour toute l'humanité. Il y a autant d'espèces dans le monde des organisations que dans le monde de la biologie. Il y a eu trop d'efforts de gaspillés en essayant de traiter toutes les organisations de façon semblable – les gouvernements qui imposent les mêmes règles à tous leurs ministères, les grandes entreprises qui font pareil avec leurs nombreuses divisions, les sociétés de consultants qui cherchent à imposer les dernières techniques en vogue à leurs clients que ce soit des bureaux de poste ou des hôpitaux, les grandes entreprises à croissance lente de la production de masse ou celles à croissance ultra-rapide du domaine des technologies de pointe.

Une grande partie de mes travaux se sont concentrés sur un essai de classification des organisations, d'abord dans la perspective des structures, puis dans celle du pouvoir. Nous aimons à penser que les schémas des catégories sont fixés par quelques lois de la nature. [...]

« *Le management : voyage au centre des organisations* », Henry Mintzberg, 1989, p175

Annexe M2 – Relations entre la stratégie et les structures types



« *Management* » : Thierry Burger-Helmchen, Caroline Hussler, Paul Muller- Ed Vuibert – Juin 2019

Annexe M3

Depuis les années 2010, les entreprises s'intéressent activement à de nouveaux modes de management et d'organisation (NMMO) en raison de changements de contexte majeurs : environnement concurrentiel exacerbé, transformation numérique des activités, nouvelles attentes des salariés, intégration de critères de performance sociaux et environnementaux...

Le lean, les méthodes agiles, l'entreprise libérée, l'holocratie, les organisations opales ou encore les sociétés à mission sont autant de concepts en vogue qui prétendent répondre à certaines de ces problématiques, mais pâtissent souvent d'un certain flou conceptuel. En revenant aux définitions originelles de ces modèles, il est toutefois possible de créer un langage commun au sein des entreprises pour ouvrir la discussion et débattre collectivement du mode d'organisation du travail.

Ces modèles ont pour caractéristique commune de chercher à s'affranchir du modèle « mécaniste » initié par Taylor puis Ford au début du XXe siècle. Les limites du modèle mécaniste se sont révélées de plus en plus criantes à partir des années 1960, tant en termes de conditions de travail que d'efficacité, ouvrant la voie à la recherche d'alternatives organisationnelles.

Toutefois, alors qu'ils sont souvent présentés comme des ruptures conceptuelles, ces « nouveaux » modèles trouvent en réalité leurs origines dans des courants de pensée anciens. On retrouve dans le socialisme utopique du XIXe siècle, ou encore dans l'école des relations humaines à partir des années 1920, de nombreuses briques qui constitueront par la suite le socle commun de ces NMMO. Derrière la diversité apparente des formes, on assiste donc plutôt à un réagencement et à une recombinaison de concepts anciens, ripolinés dans un discours approprié au temps présent. Les points communs entre ces modèles l'emportent sur leurs différences : l'accent est mis sur le travail en équipe, l'enrichissement et l'élargissement des tâches à l'origine d'effets d'apprentissage, l'auto-organisation de groupes restreints, la subsidiarité dans les prises de décision, la discussion collective, le management de soutien professionnel, etc. [...]

Source : résumé de l'article (site de Cairn) « les nouveaux modes de management et d'organisation ». Suzy Canivenc. 24/11/2022 - Préface Thomas Coutrot.

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