

SESSION 2024

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

Économie

Premier travail à faire :

Exposer les enjeux de la politique sociale.

Second travail à faire :

À partir du document suivant (annexe E1) et de vos connaissances :

A. Rappeler les notions de PIB et de dépenses de consommation finale. Montrer l'interdépendance de ces deux agrégats.

B. Analyser l'évolution du PIB et de ses composantes pour la période 2019-2022.

Annexe E1 : Évolution du produit intérieur brut et de ses composantes pour la France de 2007 à 2022.

Source : Insee - Comptes nationaux.

Annexe E1 : Évolution du produit intérieur brut et de ses composantes (par rapport à l'année précédente en volume en %).
Source : Insee, comptes nationaux - base 2014.

Indicateur	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020 (r)	2021(r)	2022
RESSOURCES																
Produit intérieur brut (PIB)	2,4	0,3	-2,9	1,9	2,2	0,3	0,6	1,0	1,1	1,1	2,3	1,9	1,8	-7,5	6,4	2,5
Importations de biens et de services	5,8	1,3	-9,4	8,9	5,8	0,2	2,4	4,9	5,9	2,9	4,5	3,1	2,3	-12,3	9,4	8,6
EMPLOIS																
Dépense de consommation finale	2,4	0,7	0,9	1,7	0,7	0,2	0,8	1,0	1,3	1,7	1,4	0,9	1,5	-5,9	5,6	2,4
dont :																
ménages	2,6	0,6	0,2	1,8	0,6	-0,5	0,5	0,8	1,5	1,8	1,5	1,0	1,8	-6,6	5,1	2,1
administrations publiques	1,8	1,1	2,4	1,3	1,1	1,6	1,5	1,3	1,0	1,4	1,4	0,8	1,0	-4,1	6,6	2,5
Formation brute de capital fixe	5,5	0,9	-9,1	2,1	2,1	0,2	-0,8	0,0	1,0	2,7	4,7	3,3	4,0	-6,8	10,3	2,2
dont :																
sociétés et entreprises individuelles non financières	8,9	3,6	-11,8	4,1	3,9	-0,2	0,2	1,7	3,2	2,9	5,2	4,3	2,6	-5,4	9,9	3,6
administrations publiques	2,1	-1,9	4,5	-0,9	-4,4	1,8	-0,7	-5,3	-4,6	0,0	-0,1	3,2	9,0	-5,2	2,4	1,5
ménages hors entrepreneurs individuels	2,5	-4,1	-12,5	1,5	1,0	-2,1	-0,5	-3,0	-1,5	2,8	5,7	1,8	2,8	-8,6	15,4	-1,4
Exportations de biens et de services	2,8	0,4	-10,9	8,7	6,4	2,8	2,1	3,3	4,6	1,8	4,4	4,5	1,6	-16,9	11	7,1
Demande intérieure hors stocks	3,1	0,7	-1,4	1,8	1,0	0,2	0,4	0,8	1,3	1,9	2,2	1,5	2,1	-6,1	6,7	2,3

Note : R = données révisées.

Droit

Premier travail à faire :

Présenter les principaux critères qui président au choix de la forme juridique d'une société commerciale.

Second travail à faire :

Évaluer, à l'aide d'un raisonnement juridique prenant appui sur l'annexe D1, la pertinence de la mise en œuvre d'une procédure disciplinaire contre M. Z.

Mise en situation : Monsieur Z est collaborateur au sein d'un grand cabinet d'expertise comptable. Le 30 novembre 2023, il se présente à son poste les ongles des mains recouverts d'un vernis noir. Après un premier rappel lui enjoignant de renoncer à l'usage de ce cosmétique, Monsieur Z conserve son vernis à ongles. Conformément à l'article 13.1 du règlement intérieur du cabinet qui dispose que « *chaque salarié est tenu de porter une tenue correcte au sein de l'entreprise et dans le cadre des tâches qui leurs sont confiées* », Monsieur Z est convoqué à un entretien préalable en vue d'une sanction disciplinaire.

Annexe D1 : Extrait de l'arrêt de la Cour de cassation du 23 novembre 2022 pourvoi n°21-14.060.

[...]

Faits et procédure

2. Selon l'arrêt attaqué (Paris, 6 novembre 2019) et les productions, M. [C] a été engagé le 7 mai 1998 par la société Air France, en qualité de steward.

3. A compter de 2005, le salarié s'est présenté coiffé de tresses africaines nouées en chignon à l'embarquement, lequel lui a été refusé par l'employeur au motif qu'une telle coiffure n'était pas autorisée par le manuel des règles de port de l'uniforme pour le personnel navigant commercial masculin. Par la suite et jusqu'en 2007, le salarié a porté une perruque pour exercer ses fonctions.

[...]

5. Le 13 avril 2012, l'employeur a notifié au salarié une mise à pied sans solde de cinq jours pour présentation non conforme aux règles de port de l'uniforme.

6. Le 17 février 2016, le salarié a été déclaré définitivement inapte à exercer la fonction de personnel navigant commercial, en raison d'un syndrome dépressif reconnu comme maladie professionnelle par la caisse primaire d'assurance maladie.

7. Après avoir bénéficié d'un congé de reconversion professionnelle et confirmé qu'il ne souhaitait pas de reclassement au sol, il a été licencié le 5 février 2018 pour inaptitude définitive et impossibilité de reclassement.

8. En cause d'appel, le salarié a demandé la condamnation de l'employeur au paiement d'une somme à titre de dommages-intérêts pour discrimination, harcèlement moral et déloyauté, [...] la nullité de son licenciement [...].

Examen du moyen

Enoncé du moyen

9. Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande de dommages-intérêts au titre de la discrimination, du harcèlement moral et de la déloyauté. [...]

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 1121-1, L. 1132-1, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2012-954 du 6 août 2012, et L. 1133-1 du code du travail, mettant en œuvre en droit interne les articles 2, § 1, et 14, § 2, de la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail :

10. Il résulte de ces textes que les différences de traitement en raison du sexe doivent être justifiées par la nature de la tâche à accomplir, répondre à une exigence professionnelle véritable et déterminante et être proportionnées au but recherché.

11. Il résulte par ailleurs de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE, 14 mars 2017, Micropole Univers, C-188/15), que [...] la notion d'«exigence professionnelle véritable et déterminante», au sens de l'article 14, § 2, de la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006, renvoie à une exigence objectivement dictée par la nature ou les conditions d'exercice de l'activité professionnelle en cause. [...]

12. Pour débouter le salarié de sa demande de dommages-intérêts au titre de la discrimination, du harcèlement moral et de la déloyauté, [...] l'arrêt énonce encore que la présentation du personnel navigant commercial fait partie intégrante de l'image de marque de la compagnie, que le salarié est en contact avec la clientèle d'une grande compagnie de transport aérien qui comme toutes les autres compagnies aériennes impose le port de l'uniforme et une certaine image de marque immédiatement reconnaissable, qu'en sa qualité de steward, il joue un rôle commercial dans son contact avec la clientèle et représente la compagnie et que la volonté de la compagnie de sauvegarder son image est une cause valable de limitation de la libre apparence des salariés.

15. L'arrêt en déduit que les agissements de la société Air France ne sont pas motivés par une discrimination directe ou indirecte et sont justifiés par des raisons totalement étrangères à tout harcèlement.

16. En statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que la société Air France avait interdit au salarié de se présenter à l'embarquement avec des cheveux longs coiffés en tresses africaines nouées en chignon et que, pour pouvoir exercer ses fonctions, l'intéressé avait dû porter une perruque masquant sa coiffure au motif que celle-ci n'était pas conforme au référentiel relatif au personnel navigant commercial masculin, ce dont il résultait que l'interdiction faite à l'intéressé de porter une coiffure, pourtant autorisée par le même référentiel pour le personnel féminin, caractérisait une discrimination directement fondée sur l'apparence physique en lien avec le sexe, la cour d'appel, qui, d'une part, s'est prononcée par des motifs, relatifs au port de l'uniforme, inopérants pour justifier que les restrictions imposées au personnel masculin relatives à la coiffure étaient nécessaires pour permettre l'identification du personnel de la société Air France et préserver l'image de celle-ci, et qui, d'autre part, s'est fondée sur la perception sociale de l'apparence physique des genres masculin et féminin, laquelle ne peut constituer une exigence professionnelle véritable et déterminante justifiant une différence de traitement relative à la coiffure entre les femmes et les hommes, au sens de l'article 14, § 2, de la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006, a violé les textes susvisés.

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs, la Cour :

CASSE ET ANNULE, [...] l'arrêt rendu le 6 novembre 2019, entre les parties, par la cour d'appel de Paris.

MANAGEMENT

Travail à faire : Répondre à la question suivante en prenant éventuellement appui sur les annexes M1 à M2.

L'entreprise peut-elle toujours prendre en compte le risque ?

Annexe M1 : Déjouer Cassandra ou les deux risques du décideur face à la prédiction - Publié le 5 septembre 2022 |

Nous vivons dans une époque de très grande incertitude, où nombre de prédictions et de croyances fortement ancrées ont été brutalement démenties par les faits, notamment depuis les trois dernières années. Et pourtant nous continuons à faire des prédictions. Cela semble rationnel : nous voulons nous protéger contre les mauvaises surprises et nous préparer au pire. Mais cette préparation au pire a un coût important. [...]

Déjouer Cassandra

Le Dieu Apollon avait accordé à Cassandra le don de prophétie dans l'espoir qu'elle lui accorderait ses faveurs. Lorsqu'elle s'y refusa, Apollon voulut se venger. Comme un don ne peut être retiré, il fit simplement en sorte que ses prophéties soient ignorées. C'est ainsi qu'elle prédit la chute de Troie mais que personne ne l'écouta. La tragédie grecque fonctionne sur un schéma relativement simple : la fin est connue d'avance, les hommes n'y peuvent rien. Tout ce qu'ils peuvent faire, c'est s'agiter dans tous les sens, mais ce qui doit arriver arrivera inéluctablement.

Dans la vie d'une entreprise, il en va cependant autrement. Le décideur doit constamment agir en tenant compte de nombre de prédictions dans différents domaines. Face à une prédiction donnée, il court deux risques : le premier, qu'on peut appeler faux positif, est d'agir en tenant compte de la prédiction pour constater plus tard que celle-ci ne s'est pas réalisée. On songe par exemple à la grande panique de l'an 2000 qui devait voir les ordinateurs du monde entier cesser de fonctionner, alors qu'il n'en a rien été. Le deuxième risque est le faux négatif : refuser de tenir compte de la prédiction et se retrouver fort dépourvu si elle se révèle exacte.

<https://philippesilberzahn.com/2022/09/05/dejouer-cassandra-ou-les-deux-risques-du-decideur-face-a-la-prediction/#more-12805>

Annexe M2 : extrait de L'art de la guerre (Sun-Tzu) – Chapitre 8 « Des neuf changements ».

Un grand général doit savoir l'art des changements. [...] S'il examine les situations conformément à quelques schémas, [...], il ne mérite pas de commander. [...]

Un général est un homme qui, par le rang qu'il occupe, se trouve au-dessus d'une multitude d'autres hommes ; il faut par conséquent qu'il sache gouverner les hommes ; il faut qu'il sache les conduire ; il faut qu'il soit véritablement au-dessus d'eux, non pas seulement par sa dignité, mais par son esprit, par son savoir, par sa capacité, par sa conduite, par sa fermeté, par son courage et par ses vertus. Il faut qu'il sache distinguer les vrais d'avec les faux avantages, les véritables pertes d'avec ce qui n'en a que l'apparence ; qu'il sache compenser l'un par l'autre et tirer parti de tout. Il faut qu'il sache employer à propos certains artifices pour tromper l'ennemi, et qu'il se tienne sans cesse sur ses gardes pour n'être pas trompé lui-même. Il ne doit ignorer aucun des pièges qu'on peut lui tendre, il doit pénétrer tous les artifices de l'ennemi, de quelque nature qu'ils puissent être, mais il ne doit pas pour cela vouloir deviner. Tenez-vous sur vos gardes, voyez-le venir, éclairez ses démarches et toute sa conduite, et concluez. Vous courriez autrement le risque de vous tromper et d'être la dupe ou la triste victime de vos conjectures précipitées. [...]

Un général avisé prend toujours en compte, dans ses supputations, tant les avantages que les inconvénients d'une option. Il voit les profits et peut tenter des entreprises ; il ne néglige pas les risques et évite les désagréments.