



MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE

EBE SES 2

SESSION 2019

**CAPES
CONCOURS EXTERNE
ET CAFEP**

Section : SCIENCES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES

EXPLOITATION D'UN DOSSIER DOCUMENTAIRE

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.

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.

Tournez la page S.V.P.

EXPLOITATION D'UN DOSSIER DOCUMENTAIRE

Dossier : Nature et enjeux des rapports sociaux au sein des organisations.

Entreprise, institution, organisation		
Comment les rapports sociaux s'organisent-ils au sein de l'entreprise ?	Hiérarchie, coopération, conflit	On montrera comment l'entreprise constitue un mode de coordination des actions par la hiérarchie. On mettra aussi en évidence comment coopération et conflits s'entremêlent dans la production de l'action collective. On mobilisera pour cela les apports de la science économique (économie de la firme) et de la sociologie (mobilisation et logiques d'acteurs).

Il est demandé de construire, à partir du dossier ci-joint comportant 8 documents et pour une classe de première, une séquence pédagogique intégrant obligatoirement des travaux à réaliser par les élèves et une évaluation des acquisitions attendues. La composition du candidat devra s'appuyer sur des connaissances précises en matière de didactique de la discipline scolaire sciences économiques et sociales, notamment en ce qui concerne la conception des dispositifs d'apprentissage et leur évaluation.

Document 1

Le type le plus pur de domination légale est la domination par le moyen de la *direction administrative bureaucratique*. Seul le chef du groupement occupe la position de détenteur du pouvoir soit en vertu d'une appropriation, soit en vertu d'une élection ou d'un successeur désigné. Mais ses attributions de détenteur du pouvoir elles-mêmes constituent des « compétences » légales. La totalité de la direction administrative se compose, dans le type le plus pur, de *fonctionnaires individuels* lesquels,

- 1) personnellement libres, n'obéissent qu'aux devoirs objectifs de leur fonction,
- 2) dans une *hiérarchie* de la fonction solidement établie,
- 3) avec des *compétences* de la fonction solidement établies,
- 4) en vertu d'un contrat, donc (en principe) sur le fondement d'une sélection ouverte selon
- 5) la *qualification professionnelle* : dans le cas le plus rationnel, ils sont nommés (non élus) selon une qualification professionnelle révélée par l'examen, attestée par le diplôme ;
- 6) sont payés par des appointements fixes en espèces, la plupart donnant droit à retraite, le cas échéant (en particulier dans les entreprises privées) résiliables de la part des patrons, mais toujours résiliables de la part des fonctionnaires ; ces appointements sont avant tout gradués suivant le rang hiérarchique en même temps que suivant les responsabilités assumées, au demeurant suivant le principe de la « conformité au rang » ;
- 7) traitent leur fonction comme unique ou principale profession ;
- 8) voient s'ouvrir à eux une carrière, un « avancement » selon l'ancienneté, ou selon les prestations de service, ou encore selon les deux, avancement dépendant du jugement de leurs supérieurs ;
- 9) travaillent totalement « séparés des moyens d'administration » et sans appropriation de leurs emplois ;
- 10) sont soumis à une discipline stricte et homogène de leur fonction et à un contrôle.

En principe, cette organisation est également applicable - et aussi démontrable historiquement (ne s'approchant plus ou moins du type pur) - aux entreprises économiques de profit, aux entreprises charitables ou à n'importe quelle autre entreprise poursuivant des buts privés idéaux ou matériels.

Source : M. Weber [1995], *Economie et société* (1921), Plon, pp. 294-295.



ORGANIGRAMME DE LA DIRECTION DU CHU DE BORDEAUX

Mise à jour 1^{er} octobre 2018

Directeur Général
Philippe VIGOUROUX

Directrice Générale Adjointe
Stéphanie FAZI-LEBLANC

- **Secrétariat général**
Direction de la stratégie, de la coopération et du développement durable
Gaëlle de SURGY
- **Filière médico-sociale**
Christine RATINEAU
- **Filière cancérologie**
Franck RAYNAL
- **Mission télésanté**
Valérie ASTRUC
- **Direction des affaires juridiques et éthiques**
Christine RIBEYROLLE-CABANAC
- **Direction de la communication et de la culture**
Julie RAUDE

■ **Directions des sites hospitaliers**

- **GH PELLEGRIN**
Dir. : Michel BARON
Dir. adjoint : V. ASTRUC
Dir. adjoint : C. ETCHETTO
Dir. adjoint : P. HENRY
Dir. adjoint : F. RAYNAL
Dir. adjoint : T. THOMAS
Dir. des soins : K. CARLETTA
Responsable RH : P. LE PICARD
Ingénieur Travaux : A. DEMEURE
Ingénieur Biomédical : J. CORRE
- **GH SUD**
Dir. : Valérie ARSOUZE-FADAT
Dir. adjoint : S. AZOULAI
Dir. adjoint : C. RATINEAU
Dir. des soins : A. WEIDER
Responsable RH : J. LAPORTE
Ingénieur Travaux : Y. GUILLOU
Ingénieur Biomédical : V. MORENO
- **GH SAINT-ANDRÉ**
Dir. : David KARLE
Dir. adjoint : N
Dir. des soins : C. ROUZAUD-GAY
Responsable RH : L. BIELLE
Ingénieur Biomédical : J. CORRE

■ **Direction médico-technique**

- Dir. : David KARLE
- **Direction filière mère-enfant, lactariums et petite enfance**
Dir. des soins : Claire ROUZAUD-GAY
- **Direction du mécénat**
Dir. : Frédérique ALBERTONI

Départements...

<p>... des ressources financières</p> <p>Estelle OUSSAR</p> <p>Service de l'information médicale (SIM) Pôle santé publique (PSP)</p>	<p>... des affaires médicales et de la recherche clinique</p> <p>Jean-Pierre LEROY</p> <p>Direction des affaires médicales Jean-Pierre LEROY</p> <p>Direction de la recherche clinique et de l'innovation Jonathan BELCASTRO</p>	<p>... des ressources humaines</p> <p>François SADRAN</p> <p>Direction de la gestion des ressources humaines Pascale LIMOGES</p> <p>Direction du développement des ressources humaines Julie CAUHAPE</p>	<p>... des ressources matérielles</p> <p>Alexis JAMET</p> <p>Ingénierie travaux Patrick HEISSAT <i>(Ingénieur général)</i> Ingénierie biomédicale Joëlle CORRE Sécurité incendie Vincent TIFFON Achats approvisionnement Eric DUBINI Logistiques transversales Sébastien LAPITTE Conseil environnemental Pierre-Yves KOEHRER</p> <p>Achats pharmaceutiques Pôle produits de santé (PPS) Dr François PETITEAU Dr Vincent PHILIP</p>	<p>... des soins, du service social et des relations avec les usagers</p> <p>Luc DURAND</p> <p>Direction des soins Luc DURAND <i>(Coordonnateur général)</i> Karine CARLETTA Claire ROUZAUD-GAY André WEIDER Relations avec les usagers Luc DURAND Service social N</p>	<p>... de la qualité et de la performance</p> <p>Sophie ZAMARON</p> <p>Direction de la qualité et de la gestion des risques Florence NEGRE-LE GUILLOU</p> <p>Direction de la performance et de l'analyse médico-économique Sophie ZAMARON Jérôme CHARRIEAU</p> <p>Service de l'information médicale (SIM) Pôle santé publique (PSP)</p>	<p>Direction du système d'information</p> <p>Valérie ALTUZARRA Hervé DELENGAIGNE <i>(Directeur technique)</i></p>
--	--	--	--	---	---	---

Source : site internet du Centre Hospitalier Universitaire de Bordeaux [2018].

Document 3

La relation entre ouvriers d'entretien et ouvriers de production se trouve essentiellement conditionnée par l'évènement à l'occasion duquel les deux groupes se trouvent fonctionnellement en rapports étroits, les arrêts de machine. Les arrêts de machine sont inhabituellement fréquents, à cause des difficultés entraînées par le manque d'homogénéité et la variabilité de la matière première. C'est là nous l'avons souligné déjà, le point sensible du système technologique. Mais des problèmes tout à fait comparables sont résolus beaucoup mieux dans d'autres usines en France et dans les mêmes usines à l'étranger, et ils ne sont pas considérés en tout cas comme des problèmes cruciaux alors qu'ils le sont devenus au Monopole.

Pourquoi le système d'organisation du Monopole est-il plus vulnérable sur ce point ? Deux raisons complémentaires semblent responsables d'un tel état de choses. Tout d'abord les arrêts de machines constituent le seul évènement vraiment important qui ne puisse être prédit à l'avance et pour lequel on n'a pas réussi à imposer de règles impersonnelles, impératives. Des règles strictes, il est vrai, gouvernent les conséquences mêmes des arrêts de machines, la redistribution des postes de travail, le rajustement des charges de travail et des rémunérations, mais ces règles ne peuvent pas permettre de déterminer si une panne aura lieu et combien de temps la réparation pourra prendre. Il y a un contraste très grand entre la rigidité des règles qui prescrivent dans le plus petit détail les mesures à prendre et l'incertitude complète qui règne dans le domaine technique.

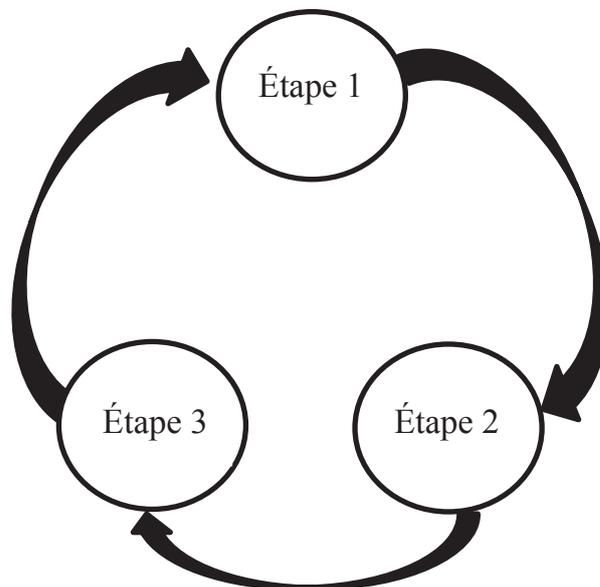
Cette particularité de l'organisation technique se double d'une particularité de l'organisation humaine qui est à l'origine de la seconde raison. Les seules personnes qui peuvent traiter sérieusement et avec compétence de cet évènement crucial que constituent les arrêts de machine, sont les ouvriers d'entretien. Personne dans l'atelier ne peut les contrôler réellement, car personne n'est suffisamment compétent à cet égard. On est obligé de s'en remettre à eux totalement. En outre, au lieu d'avoir affaire à un service relativement abstrait, ouvriers et chefs d'atelier ont en face d'eux des individus responsables individuellement. Nous découvrons là un second contraste entre le caractère abstrait et impersonnel de l'organisation et la responsabilité individuelle des ouvriers d'entretien.

Source : M. Crozier [1971], Le phénomène bureaucratique (1963), Seuil, pp.130-131.

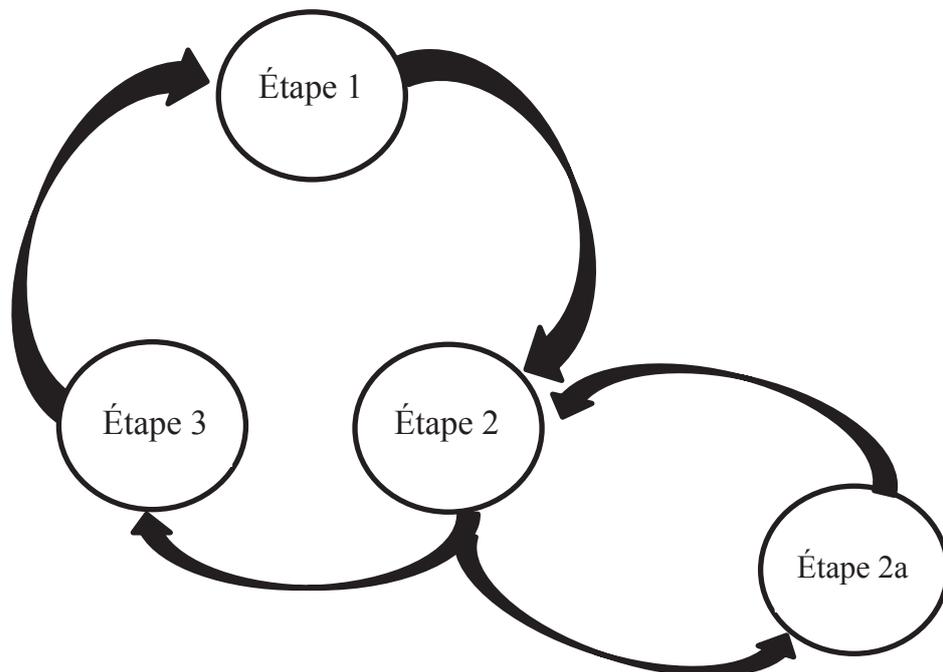
Document 4

Figure : Apprentissage en boucle simple et en boucle double

L'apprentissage en boucle simple consiste en la capacité de découvrir et de corriger une erreur par rapport à un ensemble de normes de fonctionnement donné.



L'apprentissage en double boucle consiste à pouvoir jeter « un double regard » à la situation en remettant en question la pertinence des normes de fonctionnement.



1 = opérations de perception, d'exploration et de surveillance de l'environnement.

2 = comparaison de l'information ainsi obtenue et des normes de fonctionnement.

2a = opération de remise en question du bien-fondé des normes de fonctionnement.

3 = opération de prise de mesures adéquates.

Source : G. Morgan [2002], *Images de l'organisation* (1999),
Chapitre 4 : vers l'auto-organisation, De Boeck, p. 83.

Document 5

L'analyse que nous avons présentée de la régulation et de la constitution de l'acteur collectif ne peut-elle être considérée comme un retour pur et simple à Durkheim ? C'est évidemment vrai, pour une idée directrice : non seulement les règles sont propres à la vie sociale, mais elles sont d'origine collective, elles tirent leur caractère contraignant du fait qu'elles sont les conditions de constitution d'une collectivité. En ce sens, nous sommes extrêmement proches de l'affirmation d'une conscience collective d'où émane l'obligation morale, caractéristique du social.

Les différences sont cependant tout aussi évidentes :

1° Ce qui nous semble définir un groupe social, ce n'est pas le fait d'être ensemble, la collectivité dont émaneraient ensuite, comme d'une réalité transcendante, les règles particulières à un domaine. C'est au contraire une finalité, une intention, une orientation d'actes, ce que nous avons appelé un projet. Une communauté n'est pas faite de simples voisins mais d'associés dans une entreprise sociale. Les règles sociales en vigueur dans un groupe ne sont pas particulières parce que la force générale de la contrainte sociale s'appliquerait à un problème particulier, mais parce qu'elles sont liées à un projet particulier.

2° C'est pourquoi la première réalité sociale nous paraît être non la société, et la collectivité sous forme générale, mais l'acteur collectif. Il n'y en a donc pas un seul, mais beaucoup, autant que d'actions collectives (potentiellement : autant que de formes et d'orientations que peut prendre une action collective). Ces différents acteurs collectifs se combinent toujours de quelque manière, ne serait-ce que parce que ce sont les mêmes individus ou, en partie, les mêmes qui croient et qui produisent, qui s'allient dans un système de parenté ou qui se classent et défendent leur rang, et parce qu'un certain nombre de ces individus sont réunis en un même lieu et sous une même autorité politique. Cet ensemble social mérite étude, et aussi l'effort que fait toute société pour le rendre plus cohérent ou, en tout cas, pour éviter qu'il n'explose. Mais le point de départ de l'analyse n'est pas la société, c'est la pluralité des acteurs collectifs.

3° Enfin, puisque ces acteurs produisent chacun leur régulation, la rencontre des acteurs ou leur vie en commun est aussi la rencontre de deux ou plusieurs systèmes de règles. Et ce qui règle leurs relations est le résultat d'un procès complexe de décision : accommodation ou conflit, négociation ou arbitrage, accord ou domination. Réciproquement, tout système social voit sans cesse naître en son sein, par différenciation, de nouveaux acteurs collectifs. Dans la mesure où existe une régulation commune, elle est le produit de tous ces procès sociaux, et non pas le résultat tout naturel de la cohérence d'une conscience collective transcendante.

Source : J.D. Reynaud [2000], *Les règles du jeu, l'action collective et la régulation sociale* (1997), Armand Colin, pp. 96-97.

Document 6

[Or] la plupart des sociologues du travail s'aperçurent, par la suite, que les membres du personnel raisonnaient tout autant en termes d'efficacité que les membres de la direction, qu'ils cherchaient l'efficacité dans leurs tâches quotidiennes, que rien ne leur répugnait davantage que de travailler de manière inconséquente sur de mauvais outils et qu'ils souhaitaient les moderniser. Mais ils raisonnaient à partir de leurs propres contraintes et se plaignaient que celles-ci ne soient pas prises en compte par ceux qui leur imposaient les nouveaux outils. De même, le système technique est-il pensé comme imposant des contraintes au système social, celui des relations entre personnes, mais la réciproque n'est que rarement envisagée. Le système technique est toujours, ou presque, pensé indépendamment du système social. Le résultat est que celui-ci résiste, et que de nombreux outils techniques ou bien n'ont pas abouti après avoir coûté des fortunes, ou bien ont mis beaucoup plus de temps que prévu à entrer en application. Les exemples de dysfonctionnement sont légion.

Comment les logiques, nées dans l'action, interfèrent-elles avec les fondements de la personnalité des acteurs, avec l'identité et la reconnaissance de soi qui sont une des clés de compréhension des actions ? C'est pour en rendre compte qu'avec mon collègue Gilles Herreros, nous avons développé le concept de logiques d'action. D'origine relativement ancienne, le terme est d'un usage fréquent aujourd'hui, car il correspond au constat souvent exprimé de la fin de la seule logique productiviste et économiste dans le monde de la production industrielle et tertiaire. S'il n'y a pas que la logique technico-économiste à l'œuvre, quel concept inventer pour rendre compte de ces nouvelles formes de rationalisation ? Le concept de logiques d'action permet de sauvegarder l'idée de logique, donc de rationalité, à l'œuvre dans le monde de la production. Mais il en admet une pluralité. L'expression « logiques » au pluriel signifie que ces choix ne sont pas dictés seulement par des limitations de rationalités ou par des jeux de pouvoir ou la construction de compromis. Les jeux d'acteurs et leurs enjeux ne sont pas compréhensibles sans référence aux logiques portées par ces acteurs. Parler de logiques d'action, c'est donner ses lettres de créance à l'analyse stratégique mais en même temps nuancer son apparence trop conflictuelle ou trop orientée par la conquête du pouvoir. C'est aussi rompre définitivement avec le déterminisme utilitaire technico-économiste.

Source : P. Bernoux [2010], *Sociologie du changement* (2004), Seuil, pp. 309-311.

Document 7

Évolution des critères d'attribution des augmentations individualisées entre 2004 et 2010

En %
d'établissements

Part des établissements pour lesquels ce critère a été retenu pour le choix de salariés bénéficiant d'augmentations individualisées (ou de promotions)	2004	2010
L'intensité des efforts dans le travail.....	82,8	78,0
L'implication dans les objectifs de l'entreprise.....	71,7	75,8
La contribution au fonctionnement de l'équipe.....	72,6	72,7
La capacité de répondre à des sollicitations imprévues.....	72,6	71,6
La réalisation d'objectifs individuels précis fixés à l'avance.....	50,5	53,4
Le non-absentéisme.....	45,8	44,4
L'ancienneté.....	23,7	27,3
Autre critère.....	15,4	20,4

Lecture : en 2010, 78 % des représentants de la direction déclarent que l'intensité des efforts dans le travail est un critère retenu pour le choix de salariés bénéficiant d'augmentations individualisées.

Champ : établissements de 20 salariés ou plus du secteur marchand non agricole ayant accordé des augmentations individualisées.

Source : DARES Analyses [2014], n° 92,
D. Demailly, F. Toutlemonde, *Les pratiques salariales des entreprises*.

Document 8

Un dispositif, trois opérations

Un compromis est un *dispositif* (soit un ensemble d'éléments agencés en vue d'une fin, cette finalité étant une décision collective à construire, dont les modalités ont été fixées d'un commun accord) combinant trois opérations, *articulées* :

- une *opération de production*. C'est ce que William Zartman nomme la « formule générale d'accord », soit le cadre politique de l'accord, construit avant d'en définir les détails d'implantation et ne résultant plus, à ce stade, d'un marchandage. Il s'agit, lors de cette séquence (succédant à une première, que Zartman nomme le « diagnostic »), d'identifier les items qui font l'objet d'une discussion et ceux qui en sont exclus ; de délimiter la zone des aménagements possibles ; enfin, d'inventer une formule globale, appropriée, au sein de laquelle les concessions de chacun prendront alors sens et place ;

- une *opération de cession et d'abandon* réciproque (de droit sur des biens, ou de prétentions à propos des règles). C'est une procédure de renoncement : les protagonistes, tour à tour, réduisent la liste et l'ampleur de leurs prétentions, selon un taux d'échange se définissant au cours même de ce processus de cession et orienté par une visée stratégique (éviter la perte si l'affrontement persiste ; maintenir la relation sociale ; bénéficier des fruits de la coopération que celle-ci induit) ;

- enfin une *opération de jugement* (sur ces prétentions, sur cette formule). Les protagonistes évaluent alors le montant de leurs gains, de leurs pertes, ainsi que le surplus à se partager. Cette évaluation est contextuelle et culturellement orientée.

Source : C. Thuderoz [2015], *Petit traité du compromis*, PUF, pp. 75-76.

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 CAPES de l'enseignement public :**

Concours	Section/option	Epreuve	Matière
E B E	1 1 0 0 E	1 0 2	7 4 2 1

► **Concours externe du CAFEP/CAPES de l'enseignement privé :**

Concours	Section/option	Epreuve	Matière
E B F	1 1 0 0 E	1 0 2	7 4 2 1