



**MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE,
DE LA JEUNESSE
ET DES SPORTS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Rapport de jury

Concours : CAPET externe

Section : économie et gestion

Option : communication, organisation et gestion des ressources humaines

Session 2020

Rapport de jury présenté par :

Dominique CATOIR, Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche

Président du jury

SOMMAIRE

PRÉSENTATION DU CONCOURS	2
A. Dates principales	2
B. Données statistiques	2
RÉGLEMENTATION	2
ÉPREUVES DU CONCOURS EXTERNE DU CAPET-CAFEP	3
RÉSULTATS ET COMMENTAIRES DES ÉPREUVES ÉCRITES D'ADMISSIBILITÉ	7
A. Composition de sciences de gestion	7
1. Résultats.....	7
2. Présentation du sujet.....	7
3. Éléments de correction	8
4. Observations et conseils aux candidats	19
5. Repères bibliographiques	21
B. Épreuve de synthèse	22
1. Résultats.....	22
2. Présentation du sujet.....	22
3. Éléments de correction	23
4. Observations et conseils aux candidats	25
5. Repères bibliographiques	27
RÉSULTATS ET COMMENTAIRES DES ÉPREUVES ORALES D'ADMISSION	310
A. Épreuve de mise en situation professionnelle	310
1. Résultats.....	310
2. Présentation de l'épreuve.....	321
3. Observations et conseils aux candidats	321
4. Exemples de sujets proposés	365
B. Épreuve d'entretien à partir d'un dossier	432
1. Résultats	432
2. Présentation de l'épreuve	432
3. Observations et conseils aux candidats.....	443
4. Exemples de sujets proposés lors de la session 2020.....	476
5. Indications bibliographiques	5049

PRÉSENTATION DU CONCOURS

A. Dates principales

Épreuves d'admissibilité	: du 09 mars au 10 mars 2020
Correction des épreuves d'admissibilité	: du 27 avril au 07 mai 2020
Publication des résultats d'admissibilité	: 25 mai 2020
Épreuves d'admission	: du 30 juin au 03 juillet 2020
Publication des résultats	: 08 juillet 2020

B. Données statistiques

CAPET externe Économie et Gestion

Option communication, organisation et gestion des ressources humaines

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Nombre de postes offerts au concours	66	71	74	62	79	86
Candidats inscrits	989	1103	1304	1246	1203	938
Candidats présents	347	405	473	457	393	368
<i>Taux de présence</i>	<i>35,10%</i>	<i>36,70%</i>	<i>36,30%</i>	<i>36,70%</i>	<i>32,70%</i>	<i>39,00%</i>
Candidats admissibles	146	161	163	136	180	137
Total du premier candidat admissible	32/40	34/40	33,5/40	32/40	30,5/40	30,5/40
Total du dernier candidat admissible	16/40	16/40	18,5/40	18/40	16/40	19/40
Candidats admis	66 (+5)	71 (+6)	74 (+9)	62 (+0)	79 (+0)	86 (+0)
Total du premier candidat admis	98,5/120 <i>Soit</i> 16,42/20	98/120 <i>Soit</i> 16,33/20	94/120 <i>Soit</i> 15,66/20	92/120 <i>Soit</i> 15,33/20	106/120 <i>Soit</i> 17,66/20	110,5/120 <i>Soit</i> 18,41/20
Total du dernier candidat admis	60/120 <i>Soit</i> 10/20	61/120 <i>Soit</i> 10,17/20	63,5/120 <i>Soit</i> 10,58/20	60/120 <i>Soit</i> 10/20	62,5/120 <i>Soit</i> 10,41/20	61,5/120 <i>Soit</i> 10,25/20
Total du dernier inscrit sur liste complémentaire	58/120 <i>Soit</i> 9,67/20	60/120 <i>Soit</i> 10/20	61,5/120 <i>Soit</i> 10,25/20			

RÉGLEMENTATION

On trouvera dans les pages qui suivent les principaux extraits du bulletin officiel de l'Éducation nationale (B.O.) définissant les programmes et les épreuves du concours pour la session 2020.

Nous rappelons aux candidats qu'ils trouveront dans le B.O. les éventuelles modifications de programme et de réglementation susceptibles d'affecter la session du concours à laquelle ils envisagent de se présenter.

Les candidats peuvent prendre connaissance des modalités de concours à l'adresse suivante : <http://www.devenirenseignant.gouv.fr/cid98467/les-textes-officiels-de-reference-sur-les-concours-du-seconddegre.html>

Par ailleurs, de nombreuses informations relatives au métier d'enseignant, aux différents concours et spécialités, à l'inscription, à l'organisation des épreuves et à leurs modalités sont consultables à partir du site du ministère de l'Éducation nationale, à l'adresse : <http://www.devenirenseignant.gouv.fr>

S'agissant des formations et des enseignements relevant du domaine de l'économie et gestion, la consultation régulière des sites web consacrés à la discipline et l'abonnement au périodique électronique Ecogest@actu sont susceptibles de fournir au candidat de très utiles informations actualisées, de nombreux contacts et références pédagogiques.

Le portail des sites de l'économie et gestion en ligne se trouve à l'adresse : <http://eduscol.education.fr/ecogest>

La recherche et l'accès à ces ressources sont facilités par le flux d'actualité du site national : <http://eduscol.education.fr/ecogest/actualites/fil/RSS>

ÉPREUVES DU CONCOURS EXTERNE DU CAPET-CAFEP

Section économie et gestion

Synthèse des épreuves :

Nature des épreuves	Durée	Coefficient
Épreuves d'admissibilité		
1. Composition de sciences de gestion (a)	5 h	1
2. Épreuve de synthèse (b)	5 h	1
Épreuves d'admission		
1. Épreuve de mise en situation professionnelle	1 h (exposé : 30 minutes ; entretien : 30 minutes ; préparation : 3 heures)	2
2. Épreuve d'entretien à partir d'un dossier	1 h (exposé : 30 minutes ; entretien : 30 minutes ; préparation : 2 heures)	2
<i>(a) Le sujet est spécifique à l'option choisie. (b) Le sujet de l'épreuve peut être commun à plusieurs options.</i>		

ANNEXE I

ÉPREUVES DU CONCOURS EXTERNE

Section économie et gestion

L'ensemble des épreuves du concours vise à évaluer les capacités des candidats au regard des dimensions disciplinaires, scientifiques, techniques et professionnelles de l'acte d'enseigner et des situations d'enseignement.

A. Épreuves d'admissibilité

1° Composition de sciences de gestion.

Durée : cinq heures ; coefficient 1.

L'épreuve consiste en l'étude de situations de gestion basées sur des données réelles, en vue de les analyser et de proposer des solutions. Elle mobilise les sciences de gestion dans l'option correspondante ainsi que des références au management des organisations et aux systèmes d'information de gestion.

Le sujet de l'épreuve est spécifique à l'option choisie.

2° Épreuve de synthèse.

Durée : cinq heures ; coefficient 1.

L'épreuve consiste en l'exploitation d'un dossier documentaire relatif à des problématiques relevant du management des organisations et en l'étude de leurs prolongements économiques et juridiques.

Elle comporte deux parties :

- Une synthèse, à partir de la formulation d'une problématique fournie dans le sujet et centrée sur l'exploitation pédagogique d'un thème de management des organisations ;
- Une réponse à une série de questions à portée didactique, soit dans le domaine économique, soit dans le domaine juridique. Le candidat choisit de traiter la série de questions se rapportant à l'un ou à l'autre de ces domaines.

Le sujet de l'épreuve peut être commun à plusieurs options.

B. Épreuves d'admission

Les deux épreuves orales d'admission comportent un entretien avec le jury qui permet d'évaluer la capacité du candidat à s'exprimer avec clarté et précision, à réfléchir aux enjeux scientifiques, didactiques, épistémologiques, culturels et sociaux que revêt l'enseignement du champ disciplinaire du concours, notamment dans son rapport avec les autres champs disciplinaires.

1° Épreuve de mise en situation professionnelle.

Durée de préparation : trois heures ; durée de l'épreuve : une heure (présentation : trente minutes ; entretien : trente minutes) ; coefficient : 2.

L'épreuve consiste en la présentation et la justification de la démarche suivie pour la construction d'une séquence pédagogique. Celle-ci porte, au choix du candidat au moment de l'épreuve, sur le management des organisations, l'économie ou le droit. Une situation professionnelle explicite est fournie par le jury ; elle précise les conditions d'enseignement ainsi que des éléments de contexte relatifs aux élèves.

2° Épreuve d'entretien à partir d'un dossier.

Durée de préparation : deux heures ; durée de l'épreuve : une heure (exposé : trente minutes ; entretien : trente minutes) ; coefficient : 2.

L'épreuve consiste en l'exploitation didactique, dans le champ des sciences de gestion et dans l'option choisie, d'une situation organisationnelle réelle, observée ou vécue par le candidat. Elle prend appui sur un dossier documentaire d'une dizaine de pages maximum (hors annexes), produit par le candidat.

Le sujet proposé par le jury, à partir du dossier, précise le contexte et les conditions de l'enseignement envisagé. Au cours de l'exposé, le candidat présente ses réponses au sujet et justifie les orientations qu'il privilégie.

L'entretien qui lui succède permet au jury d'approfondir les points qu'il juge utiles. Il permet en outre d'apprécier la capacité du candidat à prendre en compte les acquis et les besoins des élèves, à se représenter la diversité des conditions d'exercice de son métier futur, à en connaître de façon réfléchie le contexte dans ses différentes dimensions (classe, équipe éducative, établissement, institution scolaire, société) et les valeurs qui le portent, dont celles de la République.

Les dossiers doivent être déposés au secrétariat du jury cinq jours francs au moins avant le début des épreuves d'admission.

Programme des CAPET et CAFEP Économie et gestion – session 2020

Date de publication : le programme a été publié le 11 mai 2019, modifié le 20 juin 2019 et le 5 juillet 2019

Le programme des épreuves d'admissibilité et d'admission comporte des éléments communs à toutes les options du concours et des éléments spécifiques à chacune d'entre elles.

Les programmes de référence sont ceux en vigueur au 1^{er} janvier de l'année du concours.
Les textes législatifs et réglementaires de référence sont ceux en vigueur au 31 décembre de l'année précédant celle du concours.

Programme commun à toutes les options

1. Droit

A - Thèmes des programmes de droit des classes de première et terminale « sciences et technologies du management de la gestion », traités au niveau M1

B - Thématiques complémentaires traitées au niveau M1 :

- Les régimes juridiques de l'activité professionnelle
- L'adaptation de la relation de travail par la négociation
- Le droit de l'immatériel
- Le droit de l'entreprise en difficulté

2. Économie générale

A - Thèmes des programmes d'économie des classes de première et terminale « sciences et technologies du management de la gestion », traités au niveau M1.

B - Thématiques complémentaires traitées au niveau M1 :

- La dynamique de la croissance économique et le développement
- La politique économique dans un cadre européen
- La globalisation financière
- La régulation de l'économie mondiale

3. Management des organisations

A - Thèmes des programmes de management des organisations des classes de première et terminale

« Sciences et technologies du management de la gestion », traités au niveau M1.

B - Thématiques complémentaires traitées au niveau M1 :

- L'entrepreneuriat et le management
- Le développement stratégique
- La gestion des ressources humaines
- La gestion des ressources technologiques et des connaissances

4. Sciences de gestion

Programme commun à toutes les options

Les thèmes du programme de sciences de gestion en classe de première « sciences et technologies du management et de la gestion » traités au niveau M1.

Programmes spécifiques à chacune des options

Option communication, organisation et gestion des ressources humaines

A - Les thèmes du programme de spécialité du cycle terminal de la série « sciences et technologies du management de la gestion » dans la spécialité « ressources humaines et communication », traités au niveau M1.

B - Les compétences et savoirs associés du domaine professionnel présentés dans le référentiel du BTS « support à l'action managériale », traités au niveau M1.

Correspondance entre les épreuves et les programmes

Épreuves d'admissibilité

1. Composition de sciences de gestion management des organisations et sciences de gestion
2. Épreuve de synthèse management des organisations, droit, économie générale

Épreuves d'admission

1. Épreuve de mise en situation professionnelle management des organisations, droit, économie générale
2. Épreuve d'entretien à partir d'un dossier sciences de gestion

RÉSULTATS ET COMMENTAIRES DES ÉPREUVES ÉCRITES D'ADMISSIBILITÉ

Les sujets des épreuves d'admissibilité sont consultables sur le site devenirenseignant.gouv.fr :

<https://www.devenirenseignant.gouv.fr/cid150485/sujets-rapports-des-jurys-capet-2020.html>

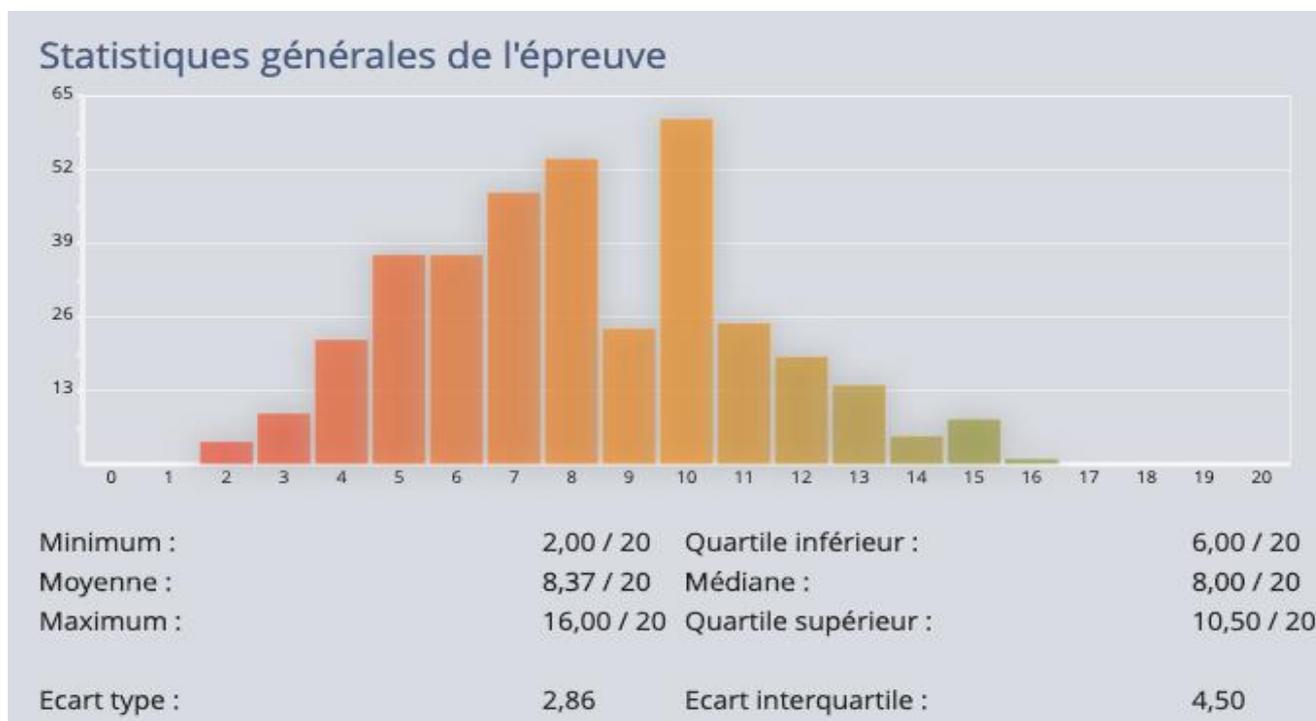
A. Composition de sciences de gestion

1. Résultats

Moyenne générale : 8,37/20

Note la plus haute : 16/20

Note la plus basse : 2/20



2. Présentation du sujet

Le contexte prend appui sur un cas réel d'entreprise. **Calcia** est une société industrielle française spécialisée dans la fabrication de ciments. Le rachat de l'entreprise par le groupe allemand HeidelbergCement s'accompagne d'un changement de stratégie : la décentralisation.

La mise en œuvre opérationnelle de la stratégie de décentralisation est traitée dans 4 dossiers :

Dossier 1 : Analyse préalable de l'environnement interne	<ul style="list-style-type: none">- Établir un diagnostic interne de l'entreprise- Relever les freins majeurs au changement- Repérer et caractériser les enjeux de la décentralisation
Dossier 2 :	<ul style="list-style-type: none">- Définir et répartir les missions entre le

GRH et développement de l'empowerment pour le top management	<p>Directeur d'usine (DU) et le Responsable des Ressources Humaines (RRH) et justifier leur nécessaire collaboration</p> <ul style="list-style-type: none"> - Montrer en quoi le coaching est une solution d'accompagnement des DU dans leurs nouvelles missions - Proposer des objectifs à inscrire dans le contrat de coaching
Dossier 3 : Communication et accompagnement du changement par la communication	<ul style="list-style-type: none"> - Proposer des actions de communication - Construire un outil qui permettrait de détailler et de planifier ces différentes actions
Dossier 4 : Réflexion sur la question « Un manager peut-il devenir un leader ? »	<ul style="list-style-type: none"> - Proposer une réponse structurée à la Direction et au DRH sur ce sujet en s'appuyant sur des références théoriques

3. Éléments de correction

DOSSIER 1 : La stratégie de décentralisation

1. Établir le diagnostic interne de l'entreprise.

Les candidats doivent :

- Établir un diagnostic interne exhaustif et explicite ;
- Classer les éléments en forces et faiblesses à partir du contexte et des annexes 1 et 2.

FORCES	FAIBLESSES
<ul style="list-style-type: none"> - Position dominante sur le marché, l'entreprise est leader sur le marché français et se positionne en numéro 2 au niveau mondial. - Certification ISO, elle dispose de nombreuses certifications, gages de qualité (ISO 9001, 14001, 50001) et adhère à la stratégie nationale pour la biodiversité. - Culture forte, les salariés se retrouvent autour de valeurs communes, ils sont très attachés à leur usine. - Un service de recherche et développement performant, l'entreprise attribue une place importante à l'innovation. - Partenariats avec des universités - Des salariés fidèles (nombre de départs faible), attachés à leur entreprise. 	<ul style="list-style-type: none"> - Forte syndicalisation, le nombre de salariés syndiqués et de sympathisants est très important, l'intersyndicale est très forte, les négociations sont souvent tendues. - Réaction syndicale virulente, le poids des organisations syndicales est important, les grèves sont très suivies et peuvent souvent déboucher sur des phénomènes de contagion. - Structure rigide et centralisée, ce qui engendre une lenteur dans la prise de décision et limite la flexibilité. - Culture d'entreprise italienne (peu centrée sur les résultats et la performance) - Perte de légitimité des directeurs d'usine, les directeurs d'usine souffrent d'un manque de légitimité, les salariés passent directement par le DRH France. - Problèmes de communication interne, la

<ul style="list-style-type: none"> - Une rémunération importante pour toutes les catégories, qui contribue fortement à la fidélisation des salariés. - Le nombre d'embauches se fait essentiellement en CDI, des CDD en baisse. - Une répartition des embauches homogène, l'entreprise embauche à la fois des cadres, des ouvriers et des professions intermédiaires. - En termes de compétences : les salariés disposent de compétences et de savoir-faire rares, propres au secteur. - L'entreprise dispose d'un intranet efficace et intuitif, important pour la conduite du changement. 	<p>communication ne remonte pas jusqu'au DU.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Démotivation des cadres et manque de reconnaissance des cadres, qui ne trouvent pas leur place dans la hiérarchie. Ils ne se sentent pas écoutés par leurs subordonnés - Disparités dans les rémunérations homme-femme, une rémunération peu équilibrée, des efforts à faire dans le domaine pour les prochains recrutements envisagés. - Des fonctions d'encadrement trop généralistes (l'entreprise veut des spécialistes). - Diminution des embauches, alors que la nouvelle organisation va nécessiter des embauches. - Certains profils difficiles à recruter, le domaine d'activité est très spécifique et les compétences rares. - Un nombre de salariés en fin de carrière important.
---	--

Le candidat pouvait également réaliser une analyse par les ressources et compétences.

L'approche par les ressources a été développée par Édith Penrose. Les ressources peuvent être définies comme des actifs détenus par l'entreprise qui lui permettent de développer des stratégies susceptibles d'améliorer sa performance.

- Les ressources physiques, les équipements :

+	-
10 usines réparties sur le territoire Différentes filiales (transport)	

- Les ressources financières :

+	-
	Un CA en baisse sur les 3 ans , qui peut s'expliquer par l'arrivée de nouveaux concurrents chinois, et un manque de flexibilité nécessitant de changer pour améliorer la situation économique.

- Les ressources humaines :

+	-
En termes de compétences : les salariés disposent de compétences et de savoir-faire rares, propres au secteur. Des salariés fidèles (nombre de départs)	Forte syndicalisation , le nombre de salariés syndiqués et de sympathisants est très important, l'intersyndicale est très forte, les négociations sont souvent tendues Réaction syndicale virulente , le poids des

faible), attachés à leur entreprise	<p>organisations syndicales est important, les grèves sont très suivies et peuvent souvent déboucher sur des phénomènes de contagion</p> <p>Perte de légitimité des directeurs d'usine, les directeurs d'usine souffrent d'un manque de légitimité, les salariés passent directement par le DRH France.</p> <p>Problèmes de communication interne, la communication ne remonte pas jusqu'au DU</p> <p>Démotivation des cadres et manque de reconnaissance des cadres, qui ne trouvent pas leur place dans la hiérarchie. Ils ne se sentent pas écoutés par leurs subordonnés</p> <p>Disparités dans les rémunérations homme-femme, une rémunération peu équilibrée, des efforts à faire dans le domaine pour les prochains recrutements envisagés</p> <p>Des fonctions d'encadrement trop généralistes (l'entreprise veut des spécialistes)</p> <p>Diminution des embauches, alors que la nouvelle organisation va nécessiter des embauches</p> <p>Un grand nombre de salariés en fin de carrière</p> <p>Certains profils difficiles à recruter, le domaine d'activité est très spécifique et les compétences rares.</p>
-------------------------------------	---

Les ressources immatérielles, technologiques, organisationnelles : brevets, licences, dépenses en R et D, structure, flexibilité... :

+	-
<p>Position dominante sur le marché, l'entreprise est leader sur le marché français et se positionne en numéro 2 au niveau mondial.</p> <p>Certification ISO, elle dispose de nombreuses certifications, gages de qualité (ISO 9001, 14001, 50001) et adhère à la stratégie nationale pour la biodiversité</p> <p>Culture forte, les salariés se retrouvent autour de valeurs communes, ils sont très attachés à leur usine</p> <p>Un service de recherche et développement performant, l'entreprise</p>	<p>Structure rigide et centralisée, ce qui engendre une lenteur dans la prise de décision et limite la flexibilité</p>

attribue une place importante à l'innovation	
Partenariats avec des universités	
L'entreprise dispose d'un intranet efficace et intuitif , important pour la conduite du changement	

2. Relever les freins majeurs au changement qui pourraient entraver la mise en œuvre de la nouvelle organisation.

<p>Les candidats doivent :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Repérer les éléments de réponse dans le contexte et l'annexe 1 ; - Relever les freins majeurs au changement qui pourraient entraver la mise en œuvre de la nouvelle organisation.

On attendait que le candidat cite au moins trois freins majeurs

La forte syndicalisation et la réaction virulente par la grève sont des freins à la mise en œuvre de la stratégie. En effet, le poids des organisations syndicales est très important et l'intersyndicale très forte. Monsieur Pieri devra composer avec les organisations syndicales, préparer le dialogue afin d'éviter tout embrasement et mener à bien ce changement.

Les problèmes de communication interne et de circulation de l'information sont de réels freins. Les salariés et IRP ont pour habitude de s'adresser directement au RH France de l'entreprise. Cette dernière devra revoir la communication interne et favoriser la cohésion pour préparer et conduire le changement pour les salariés.

La rigidité de la structure peut freiner le déploiement de la stratégie. Dans une structure rigide, les circuits de communication et de prises de décisions sont longs et la mise en œuvre de la stratégie peut s'avérer compliquée et plus longue.

3. Repérer et caractériser les enjeux de la décentralisation pour l'entreprise Calcia.

<p>Les candidats doivent :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Repérer les éléments de réponse dans le contexte, les annexes 1 et 3 et dans le document ressource 1 ; - Relever les enjeux de la décentralisation pour l'entreprise et les classer de manière pertinente.
--

Les enjeux de la décentralisation	
Économiques	<ul style="list-style-type: none"> - Des gains de temps et d'argent - La création de synergies (organisation) - Une responsabilisation des centres de profit (par pays) - Une plus grande culture du résultat et de la performance (par la mise en œuvre de procédures précises) - Le déploiement d'une éducation économique - La satisfaction des actionnaires et un bon positionnement boursier

Humains	<ul style="list-style-type: none"> - Le développement de la motivation des salariés - Plus de prise d'initiatives des collaborateurs et le développement de leur goût des responsabilités (plus étendues) - Une meilleure maîtrise des métiers par les salariés - Davantage de proximité sur le terrain et entre les personnes - Plus de pouvoir et de légitimité pour les DU - Plus de cohésion entre les salariés - Une communication entre DU et salariés qui soit plus efficace - La diminution des conflits - Le déploiement de nouvelles compétences
Organisationnels	<ul style="list-style-type: none"> - Une plus grande flexibilité - Une meilleure gestion des centres de profits - L'amélioration de la qualité des décisions prises

DOSSIER 2 : Développer l'empowerment pour les top managers

4. Définir et répartir les missions entre le DU et le RRH et montrer leur nécessaire coopération dans les prises de décision.

Pour accompagner le changement organisationnel, il est impératif de redéfinir les missions des DU dans le processus RH et d'attribuer les missions des 5 nouveaux postes de RRH qui vont être créés.

Les candidats doivent :

- Repérer les éléments de réponse dans le contexte et les annexes 2, 3 et 4 ;
- Distinguer les missions stratégiques RH confiées au DU des missions tactiques et opérationnelles attribuées au RRH ;
- Justifier le lien de coopération entre le DU et le RRH.

On demandait au candidat d'actualiser la fiche de poste en fonction des principaux besoins exprimés par la direction.

La fiche de poste a pour but de clarifier le rôle et les responsabilités des DU. Elle décrit les missions particulières confiées, les activités qui incombent au DU, leur positionnement dans l'organigramme et les spécificités individuelles.

La fiche de poste, une fois actualisée, peut être utilisée comme un outil de dialogue et de gestion entre les DU et le DRH et améliore la qualité du système de management.

Les nouvelles activités du DU dans le processus RH :

1. Déployer la politique RH de la société au sein du site.
2. Garantir le dialogue social avec les instances représentatives du personnel de l'usine, en vue d'instaurer un climat de confiance et de respect.
3. Résoudre les problèmes en interne de RH : désamorcer les conflits, proposer et appliquer les sanctions au personnel de l'usine.
4. Négocier, en relation avec la DRH, les accords d'établissement.
5. Vérifier le reporting RH sur le périmètre confié, en garantir la fiabilité et veiller à la qualité du service.

Les missions du RRH sont principalement d'accompagner le management opérationnel de l'ensemble des aspects ayant trait à la réglementation du travail, l'administration du personnel, le recrutement, la formation et l'animation des IRP locales.

1. Participer à la protection des salariés et au respect des règles en la matière.
2. Administrer le personnel : déclaration, contrat de travail.
3. Organiser le recrutement : recherche, sélection, intégration.
4. Animer les instances en vue de garantir un climat de confiance et de respect.
5. Garantir le bon niveau de compétences et de détection des aspirations et des talents.
6. Mettre en place des actions de formation.
7. Réaliser le reporting RH.

Des relations étroites de collaboration devront s'instaurer entre le DU et le RRH, notamment dans la participation du DU dans les décisions de recrutement. Le RRH devra être le relai de la communication entre les collaborateurs et le DU. Il devra également accompagner le DU dans la préparation et la gestion des relations sociales.

5. Montrer en quoi le coaching est une solution pertinente pour accompagner les DU dans leurs nouvelles missions RH.

Les candidats doivent :

- Utiliser leurs connaissances scientifiques et repérer les éléments de réponse dans l'annexe 2 et les documents ressource 2 et 3 ;
- Montrer que le coaching va favoriser l'empowerment des DU.

On attendait du candidat qu'il fasse le lien entre les nouvelles missions RH confiées au DU, l'empowerment et les bénéfices du coaching.

Le coaching vient compléter le dispositif d'accompagnement au changement. C'est un outil de performance destiné à optimiser les ressources d'une personne dans un cadre de changement évolutif. Il s'intègre à la politique de GRH en cohérence avec la stratégie globale de l'entreprise sur la décentralisation du pouvoir et le développement de l'empowerment.

L'objectif de l'empowerment est « d'autonomiser » les DU en leur donnant plus de responsabilités. Le séminaire RH a proposé une vision claire des objectifs à atteindre. La solution de coaching va permettre de développer l'empowerment des DU en leur proposant un suivi individuel par un coach qui va ainsi permettre au DU de mieux se connaître, d'analyser les erreurs commises et d'en tirer profit et de développer leurs compétences de manager.

Le coaching favorise le changement organisationnel en aidant les personnes à s'adapter aux évolutions environnementales et organisationnelles et en favorisant la prise de décision.

Le coaching contribue à désamorcer les tensions et les conflits : il aide à pacifier les relations au sein de l'organisation

Le coaching répond aux besoins de management et de leadership : il améliore l'image de l'usine auprès des parties prenantes.

Le coaching permet de développer les soft skills du manager et son intelligence émotionnelle : être capable de maîtriser ses émotions pour améliorer les compétences personnelles et sociales.

Le coaching permet d'aider le DU à changer les perceptions et problématiques qu'il a de lui-même ainsi que de sa personnalité : améliore l'épanouissement personnel.

Le coaching facilite l'acceptation des situations vécues difficilement individuellement ou collectivement : améliore les relations entre les acteurs et donc la satisfaction du personnel

Le coaching peut aider à affronter sa solitude, à tenir ses engagements, à affirmer sa capacité à faire des choix : améliore les compétences douces (les soft skills) des managers.

6. Proposer les objectifs qui devront être inscrits dans le contrat de coaching en relation avec les différents types de problèmes rencontrés par M. X.

Les candidats doivent :

- Utiliser l'annexe 5 et le document ressource 3 ;
- Identifier les principaux problèmes rencontrés par le DU ;
- Proposer pour chaque problème relevé des objectifs pertinents et adaptés à inscrire dans le contrat de coaching.

Problèmes :	Objectifs du contrat de coaching de M. X :
<p>Problème de management et d'organisation : Le DU n'a pas les compétences nécessaires pour conduire le changement. Le DU est expert en ingénierie, et c'est sa première expérience en tant que directeur d'usine. Il manque de compétences en management. Il ne sait pas mobiliser le langage stratégique pour faciliter et orienter la compréhension de ses décisions et pour obtenir de l'influence, du pouvoir et de la légitimité.</p> <p>Problème de méthode : Les méthodes utilisées ne sont pas clairement explicitées aux salariés donc incompréhension des décisions prises.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Améliorer sa compréhension des modes de comportement de ses collaborateurs - Apprendre à adapter ses propres comportements selon les contextes et les acteurs - Profiter de cette action pour mieux se connaître, et faire évoluer ses comportements, notamment dans sa dimension charismatique - L'aider à améliorer la gestion de son organisation du quotidien.
<p>Problème de communication : Le DU n'arrive pas à s'adapter à son nouvel environnement marqué par une présence syndicale forte qui nécessite une écoute attentive des parties prenantes et des capacités de négociation.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Progresser dans sa capacité d'écoute et ses modes de communication - Développer un comportement plus avenant et plus souple dans ses relations aux autres.

Dossier 3 – Accompagner le changement par la communication

7. Proposer des actions pertinentes qui seront soumises au Comité de Pilotage conformément à la procédure de communication interne en vigueur dans l'entreprise

Les candidats doivent :

- Proposer des actions de communication variées et pertinentes en fonction du contexte et des cibles à viser (à l'aide des annexes 3, 6, du document ressource 4 et de leurs connaissances).

On peut distinguer 2 phases :

a) En amont du changement (dès juin 2020)

La Communication interne se fera lors des **réunions légales : CCE (début juin 2020) et CSE dans chaque usine (courant juin et juillet)**. Il faut en effet informer les représentants élus du personnel et les consulter, car il s'agit ici d'un changement majeur qui aura un impact sur l'organisation du groupe et des usines – *Se reporter au diaporama en annexe 3 planning prévisionnel.*

Ensuite il faudra **informer les salariés des changements à venir**. Il n'a pas été prévu de «consulter» les salariés, le changement provenant du rachat de l'entreprise par une entité allemande : Heidelberg Cements. Comme le dit M. Pieri le DRH en annexe 2 : « Nous devons montrer aux salariés que nous sommes présents et à leur écoute ». Il évoque par ailleurs les résistances à ce changement organisationnel de l'ensemble du personnel.

On peut envisager différents moyens :

- **réunion de tout le personnel par usine** (se pratique chez Calcia) pour informer sur la décentralisation et «dédramatiser» les changements à venir. Celle-ci pourra être faite par M. Pieri et le Directeur d'Usine.

- **réunion** (organisée au siège des Technodes) uniquement pour **les Directeurs d'usine et les RSAG appelés à devenir RRH ou RAF)** qui sont les plus impactés par ce changement.

Une communication directe en face à face semble plus appropriée qu'une communication à travers des médias (digitale ou non) à ce stade.

b) En accompagnement du changement (à partir d'octobre 2020)

Parution d'articles dans les différents **journaux d'entreprise** (voir les médias indiqués sur la fiche processus RH sur la communication interne en annexe 6). Attention, la parution doit avoir lieu **après** la communication aux représentants du personnel qui vont eux-mêmes communiquer auprès des salariés. On peut même prévoir qu'ils proposent une chronique dans les différents supports. Les syndicats sont très influents dans le Groupe Calcia (voir contexte et dossier 1).

Communication classique :

- Dazibao : proximité du journal mural qui est affiché directement dans les usines. Cible : tous les salariés du Groupe (pas de spécificités usine) - Il s'agira d'une communication globale qui restera très générale ;
- Lettre de la Direction jointe à la fiche de paie expliquant les impacts de la réorganisation et rassurant les salariés.

Communication digitale :

- Lettre usine (numérique) : journal interne propre à chaque usine Cible : les salariés de l'usine. On pourra communiquer sur les changements et sur la nouvelle organisation de l'usine ;
- Inter@action (numérique) : Support numérique ciblé : DU et cadres (sur l'intranet de l'entreprise) - On pourra par exemple communiquer sur les changements de fonctions et ses implications - sur le coaching - les formations... ;
- Forum de discussion pour les DU par ex. via l'Intranet ;

- ...

Le jury acceptait toutes les propositions pertinentes bien en lien avec le contexte, variées (communication classique et digitale) et classées.

8. Construire un outil qui permettrait de détailler et de planifier ces différentes actions

Les candidats doivent :

- Proposer un plan de communication interne adapté au contexte et aux cibles visées.

Le jury attendait la construction de l'outil, mais pas qu'il soit rempli. Toutefois un outil complété avec un ou plusieurs exemples pertinents était valorisé (le candidat pouvait présenter 1 ou 2 tableaux selon son choix, mais la consigne devait être respectée : détail de chaque action **et** planification des actions).

RECTO

N°	Action	Cible	Objectif	Message clé	Média/Outil	Budget
1	Réunion du CCE	Élus du CCE	Information/Consultation	Changements induits par la nouvelle stratégie du groupe : les effets de la décentralisation	-	-
2	Réunions CE usines (10)	Élus des CE	Information/Consultation	Effets de la centralisation au niveau des usines	-	-
3	...					
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						

VERSO

- Proposer une réponse problématisée, structurée, argumentée et citer différents auteurs.

Le jury attendait une réponse structurée en 2 parties avec une introduction (dans laquelle sont définis les termes de manager et leader et qui reprend la problématique de l'énoncé du sujet), une annonce du plan et une courte conclusion à la fin.

Il pouvait s'agir d'une note puisqu'il était demandé de répondre à la Direction et au DRH (mais cela n'était pas exigé).

Le candidat devait appuyer ses arguments avec quelques références théoriques (auteurs). Afin de l'aider, la fin du document ressource 5 citait différentes théories du leadership sans toutefois préciser les auteurs.

Éléments de correction :

La nouvelle organisation décentralisée va occasionner un changement important dans les attributions des D.U. Ils devront avoir un véritable rôle de leader auprès du personnel de leur usine. Ceux-ci étant aujourd'hui de simples managers, vous m'avez demandé de réfléchir à cette question de savoir si un manager pouvait devenir un leader.

Tout d'abord il s'agit de définir les termes de manager et de leader.

Le manager est un gestionnaire. Il contrôle et résout des problèmes : il fait l'examen assez détaillé des résultats, par rapport au plan. Il analyse les écarts, il planifie et prépare des réponses aux problèmes identifiés. Il met en œuvre les axes stratégiques définis par la direction.

Le candidat peut donner une définition d'auteur du manager comme :

Peter Drucker

Le manager a pour mission de :

- Fixer pour ses équipes des objectifs clairs.
- Analyser et organiser le travail.
- Informer et écouter ses employés.
- Évaluer les résultats au moyen de normes spécifiques, fiables et pérennes. Le profit en fait partie : c'est la mesure de la rentabilité de l'activité.

Le **leader** stimule les salariés pour qu'ils se dépassent. Il a une vision. Il donne confiance. Il pousse les salariés à adhérer aux objectifs de l'organisation. Le leader réalise le changement.

Le candidat peut donner une définition d'auteur de leader comme :

Mary Parker Follett qui énonce des prescriptions sur ce que devrait être un « bon leader » : doit être capable de faire émerger les capacités de chacun pour créer un ensemble cohérent et l'orienter vers un but commun, doit unifier le groupe en intégrant les objectifs individuels et les différences, avoir une vision du futur, être membre du groupe comme les autres et être soumis aux mêmes obligations.

Il y a une définition de l'université d'Harvard dans le document ressource : « Capacité à orienter et de mobiliser durablement un groupe d'individus vers l'accomplissement de buts précis ».

On peut également accepter que soient abordées ici les notions de pouvoir et d'autorité qui sont liées au leadership.

Dans une première partie, nous verrons qu'un manager n'a pas forcément les qualités requises pour devenir un leader puis dans une seconde partie, qu'il peut le devenir sous certaines conditions.

I - Un manager n'est pas forcément un leader

On peut être un excellent gestionnaire, mais ne pas avoir les qualités requises pour être un meneur d'hommes.

Pour certains auteurs un "bon" manager n'a pas forcément l'étoffe d'un leader.

Par exemple, Archier et Serieyx (Pilotes du 3^e type) affirment qu'un leader est un manager, mais que tous les managers ne sont pas des leaders.

Selon Zalesnik, le leader a une personnalité différente de celle du manager or il est difficile, voire impossible, de changer de personnalité. Par exemple il souligne que le manager a besoin d'ordre, de stabilité alors que le leader est à l'aise dans des univers incertains.

Pour Bennis et Nanus, les compétences des 2 sont différentes : le manager sait ce qu'il **doit** faire (il suit des instructions, des processus, des procédures...) et le leader **sait** ce qu'il faut faire (il sait décider en toutes circonstances, il a une réelle influence et entraîne les autres vers un but déterminé).

Weber souligne par ailleurs que pour avoir une influence (autorité) le dirigeant doit être charismatique. Or, tous les managers ne sont pas charismatiques (relève de l'inné).

II - Mais il peut le devenir à certaines conditions

On peut considérer le leadership non pas comme un rôle, mais comme la manière dont le manager joue son rôle. Le leadership est alors synonyme de style de management. (Ex : Kurt Lewin - Blake et Mouton - R. Likert...).

Il est possible d'adapter son style de management à la situation du groupe, cette idée renvoie aux théories du leadership situationnel (voir document ressource).

Exemples d'auteurs du leadership situationnel que le candidat peut citer :

- Hersey et Blanchard : les bons leaders doivent changer leurs styles de leadership en se basant sur les compétences et l'expérience de la population (degré de maturité des subalternes) dont ils sont les leaders (Accent sur la tâche ou sur les relations pour obtenir le travail désiré) ;
- Fiedler : modèle de la contingence (adaptation du comportement du dirigeant selon que la situation lui est favorable ou non : comportement directif quand la situation lui est favorable ou défavorable et relationnel dans les situations intermédiaires) ;
- House (Théorie du cheminement critique) : les personnes apprécient leur leader s'il est capable de remédier aux carences de l'organisation : trouver des solutions, décider... ;
- Le pouvoir des Directeurs d'usine peut être légitimé par leurs compétences et/ou leur « nouveau » statut dans l'organisation (Cf. Weber).

Il sera donc important de les former (nouvelles compétences), de les coacher (pour savoir aborder des situations difficiles ou imprévues), de les légitimer (nouvelle place dans l'organigramme. Communication de la Direction et de la DRH sur leur nouvelle fonction, leurs nouvelles attributions, leur nouveau pouvoir).

Il sera opportun de revoir les processus RH et certaines procédures pour éviter que les Directeurs d'Usine ne soient «court-circuités» dans la prise de décision (faire table rase du passé Cf. le leadership transformationnel « Pour changer, il faut déconstruire »).

Conclusion :

Passer de manager à leader ou être les 2 à la fois semble difficile, mais pas impossible à condition d'être formé, accompagné et surtout légitimé dans ses nouvelles fonctions. Il existe toutefois un risque d'échec pour certaines personnalités : la DRH devra être vigilante.

Les candidats qui citaient de façon pertinente des auteurs différents de ceux du document ressource et ceux qui faisaient bien le lien avec le contexte Calcia étaient valorisés.

4. Observations et conseils aux candidats

4.1. Attentes du jury

Remarques sur la forme :

De manière générale, la présentation des copies est satisfaisante. La majorité d'entre elles apporte le niveau de soin, de structure et de lisibilité attendu de la part de candidats présentant un concours de l'enseignement. Les propositions de réponses sont la plupart du temps rédigées correctement et structurées pour permettre une évaluation des copies dans de bonnes conditions. Le jury apprécie les réponses sous forme de tableau quand elles sont utilisées opportunément.

Cependant quelques copies demeurent très en deçà de ce que le jury est en droit d'attendre pour un concours : manque de structuration, indigence de l'orthographe, écriture illisible, outils tracés à la main... : il est impératif d'apporter un soin particulier à la présentation et de garder du temps pour la relecture de la copie vers la fin de l'épreuve.

Certains candidats font encore une partie introductive du cas ce qui n'est pas attendu ou déroulent un « cours » avant de répondre à la question. Cela constitue une perte de temps. Le jury rappelle que seules les réponses apportées aux questions posées sont évaluées. Par ailleurs, acquérir une méthodologie (indiquer le numéro de la question traitée, séparer, les différentes réponses...) et structurer ses réponses est un gage de qualité facilitant la lisibilité de la copie.

Remarques sur le fond :

Le jury a constaté que la plupart des candidats ont traité l'ensemble des dossiers, les dossiers 1 et 2 ayant fait l'objet de développements plus conséquents que les dossiers 3 et 4.

Dans le dossier 1, le diagnostic a été de manière générale bien réussi et maîtrisé. Le jury déplore néanmoins le manque de référence aux auteurs. Dans ce dossier, les candidats devaient également repérer les freins majeurs à la mise en œuvre de la décentralisation or, certaines réponses manquaient de pertinence, les candidats ayant rencontré des difficultés pour repérer les freins attendus. Le terme "enjeu" de la question 3 a parfois été mal appréhendé, ce qui a constitué un réel handicap pour procéder à l'identification. Certains candidats ont apporté des réponses superficielles voire hors sujet.

Dans le dossier 2, les copies qui ont su relier leurs réponses au contexte et à la problématique de l'empowerment ont été valorisées. Le jury a cependant déploré dans de trop nombreuses copies des généralités ou du plagiat des annexes qui ont empêché les candidats d'analyser la situation et d'apporter un raisonnement éclairé et adapté.

Dans le dossier 3, certains candidats ont proposé des actions de communication tout à fait pertinentes par rapport au contexte et le jury a valorisé ces copies. Cependant trop de candidats n'ont pas compris que les actions de communication attendues ciblaient le changement et ont de ce

fait proposé des actions très générales. La construction de l'outil est restée trop souvent peu pertinente ou incomplète sans être opérationnelle ni permettre de planifier et détailler les actions.

Dans le dossier 4, les propositions satisfaisantes étaient problématisées, structurées et citaient des auteurs à l'appui de leurs arguments. Le jury a valorisé les copies qui faisaient vraiment le lien avec la situation de l'entreprise Calcia. Cependant, les réponses ont, la plupart du temps, été insuffisamment développées.

4.2. Conseils aux candidats

En termes de connaissances :

Les candidats doivent faire preuve de rigueur scientifique et maîtriser les connaissances relatives aux sciences de gestion, au management des organisations et aux systèmes d'information de gestion. Il est pertinent de mobiliser des références théoriques pour appuyer le raisonnement. En aucun cas, les candidats ne doivent proposer une énumération d'auteurs sans lien direct avec la réponse attendue. Il faut également éviter la « récitation » de cours sans réelle adaptation à la question posée.

En termes de compétences :

Les candidats doivent mobiliser l'ensemble de leurs savoirs pour résoudre un problème de gestion dans un contexte précis. Il est donc important d'ancrer systématiquement les réponses dans le contexte. En plus du contexte, toutes les annexes et les ressources proposées doivent être exploitées et analysées pour justifier, argumenter ou illustrer les réponses.

Il est important de connaître et de maîtriser les outils de gestion relatifs à la gestion des ressources humaines et à la communication.

Pour cela, il est primordial de lire les rapports de jury des années antérieures et de s'entraîner sur les sujets.

En termes de gestion du temps :

Dans un premier temps, les candidats doivent prendre le temps de lire l'intégralité du sujet pour avoir une vue globale des travaux à réaliser afin d'apprécier le temps à y consacrer.

Les consignes nécessitent également un temps de lecture approfondi : les candidats doivent être capables de repérer et d'analyser les verbes d'action utilisés dans le questionnement.

Il est important de traiter de manière équilibrée l'ensemble des dossiers. Une bonne gestion du temps et du découpage par dossier permettra aux candidats de produire une réflexion suffisamment soutenue jusqu'au bout. Tous les dossiers sont importants et doivent être traités.

Il faut également réserver un temps de relecture avant la fin de l'épreuve.

En termes de forme :

La présentation de la copie doit être soignée. Les questions doivent être traitées dans l'ordre et numérotées. Il est rappelé qu'il n'est pas attendu d'introduction. Les réponses doivent être structurées.

Une orthographe précise, une syntaxe soignée et un langage adapté montrent l'aptitude des candidats à communiquer et à rédiger avec rigueur. Les abréviations sont à proscrire. Il faut privilégier un style concis, des phrases complètes et un registre de langue relativement soutenu.

5. Repères bibliographiques

En Gestion des Ressources Humaines

Ouvrages généraux :

- **Gestion des Ressources Humaines**, J.M. Peretti, *Vuibert*
- **Gestion des ressources Humaines**, B. Martory, D. Crozet, *Dunod*
- **Fonctions RH** : politiques, métiers et outils des ressources humaines, Thévenet, Dejoux, Marbot, Bender, *Pearson*
- **50 fiches pour aborder la gestion stratégique des ressources humaines**, J.L. Magakian, C. Barmeyer, X. Bouziat, A. Hounounou, S. Le Loarne, *Bréal*

Ouvrages sur les outils des RH :

- **La boîte à outils des RH**, A. Haegel, *Dunod*
- **Les outils des RH**, S. Guerrero, *Dunod*

Ouvrages spécialisés :

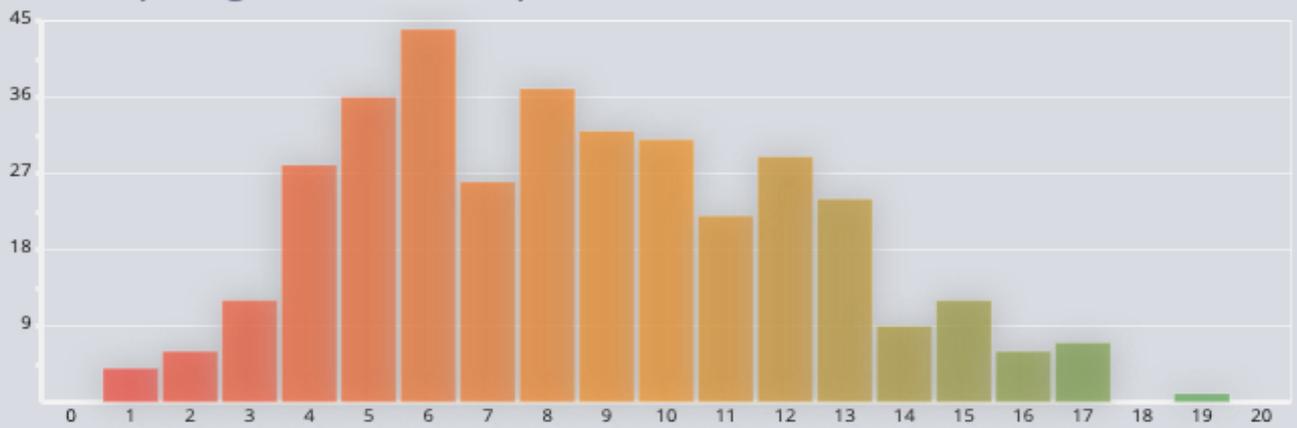
- **La communication interne – Stratégies et techniques**, J.M. Décaudin, J. Igalens, *Dunod*
- **La communication interne de l'entreprise**, N. D'Almeida, T. Libaert, Les Topos, *Dunod*
- **Le coaching dans les organisations**, J. Nizet, Collection Repères, *La Découverte*

B. Épreuve de synthèse

1. Résultats

Moyenne générale : 8,72 / 20
Note la plus haute : 19 / 20
Note la plus basse : 01 / 20

Statistiques générales de l'épreuve



Minimum :	1,00 / 20	Quartile inférieur :	6,00 / 20
Moyenne :	8,72 / 20	Médiane :	8,50 / 20
Maximum :	19,00 / 20	Quartile supérieur :	11,50 / 20
Ecart type :	3,66	Ecart interquartile :	5,50

2. Présentation du sujet

L'épreuve se compose de deux parties :

- d'une part, une note de synthèse à partir d'un dossier documentaire de dix à quinze pages fourni au candidat ;
- d'autre part, des réponses argumentées à une série de questions d'ordre économique ou à une série de questions d'ordre juridique.

Chacune des parties vise à évaluer un ensemble de connaissances et de capacités constitutives des compétences professionnelles d'un futur enseignant d'économie et gestion.

3. Éléments de correction

3.1. NOTE DE SYNTHÈSE

Le sujet portait sur le thème suivant : « Intelligence artificielle et performance ».

Le candidat devait présenter une note de 1 400 mots (+/- 10 %), organisée, problématisée et au raisonnement progressif, à partir d'un dossier de 9 pages comprenant 12 documents.

Le dossier documentaire présentait un ensemble de documents variés, par leur nature et par leurs sources (articles de presse, extraits d'ouvrages, publications sur internet et scientifiques...).

Les candidats étaient invités à mettre en évidence le lien existant entre l'intelligence artificielle et la performance au sein d'organisations.

L'introduction de la synthèse devait dans un premier temps contextualiser le sujet proposé, pour ensuite définir les concepts d'intelligence artificielle et de performance. Une fois les termes du sujet définis, le candidat devait proposer une problématique mettant en évidence les liens entre ces deux concepts (impact de l'IA sur la performance), puis annoncer un plan permettant de répondre à cette problématique.

D'une part, le candidat était amené à montrer l'impact de l'intelligence artificielle sur la performance des organisations (performance économique, organisationnelle, sociale et environnementale).

D'autre part, le candidat devait mettre en évidence les limites de l'IA (limites éthiques et techniques notamment) en tant que facteur de performance et les conditions/adaptations, dont les organisations doivent tenir compte pour que l'IA constitue un véritable vecteur de performance (évolutions du travail et du rôle du manager).

3.2. QUESTIONS DANS LE DOMAINE ECONOMIQUE OU JURIDIQUE

Questions économiques

Question 1. Quelles sont les caractéristiques ainsi que les enjeux des investissements directs à l'étranger en général et pour la France en particulier ?

La réponse à cette question supposait que le candidat définisse dans un premier temps le terme d'IDE.

Dans un deuxième temps, le candidat pouvait structurer sa réponse autour de deux axes, à savoir :

Axe 1 Caractéristiques des IDE : moyen de l'internationalisation des firmes, leurs différentes formes et provenances.

Axe 2 Enjeux des IDE : les IDE sont motivés par les stratégies des entreprises, les enjeux pour les pays d'origine et pour les pays d'accueil, notamment le cas de la France.

Question 2. Quels sont les effets du progrès technique sur l'emploi ?

La réponse à cette question supposait que le candidat définisse dans un premier temps les termes : progrès technique et emploi.

Dans un deuxième temps, le candidat pouvait structurer sa réponse autour de deux axes, à savoir :

Axe 1 Approche quantitative : le progrès technique supprime des emplois (gains de productivité, les innovations de procédés servent à économiser de la main-d'œuvre), mais en parallèle le progrès technique crée aussi des emplois (facteur de croissance, innovation...)

Axe 2 Approche qualitative : le progrès technique appauvrit l'emploi (la pénibilité du travail, surveillance plus grande, tâches répétitives et sans intérêt), mais le progrès technique enrichit aussi l'emploi (l'amélioration des conditions de travail, montée en compétence...)

Le candidat devait s'appuyer sur certains auteurs en développant leur approche théorique : Ford, Schumpeter, Sauvy...

Question 3. En quoi les spécificités du marché du travail influent-elles sur son mode de fonctionnement ?

La réponse à cette question supposait que le candidat définisse dans un premier temps le terme marché du travail.

Dans un deuxième temps, le candidat pouvait structurer sa réponse autour de plusieurs axes (néoclassique et keynésien, puis d'autres approches...) :

Axe 1 Analyse néo-classique : le marché du travail est un marché comme les autres, mais présente des caractéristiques qui lui sont propres (inadéquation entre l'offre et la demande de travail, chômage frictionnel, naturel...)

Axe 2 Analyse keynésienne : le marché du travail est un marché non optimal (la demande de travail est liée à la demande effective, rigidité des salaires à la baisse, théorie du salaire d'efficience)

Axe 3 Autres analyses : les barrières à l'entrée sur le marché du travail sont nombreuses (insiders/outsideurs...)

Le candidat devait s'appuyer sur certains auteurs en développant leur approche théorique : Keynes, Friedman, Stigler...

Questions juridiques

Question 1. Comment est assurée la protection des données à caractère personnel ?

La réponse à cette question supposait que le candidat définisse dans un premier temps le concept de données à caractère personnel.

Dans un deuxième temps, le candidat pouvait structurer sa réponse autour de deux axes, à savoir :

Axe 1 L'organisation de la protection : les dispositions du règlement européen RGPD, la loi Informatique et Libertés modifiée par la loi du 20 juin 2018

Axe 2 Les principales dispositions : le consentement « explicite » et « positif », le droit à l'effacement, la portabilité...

Question 2. Le droit des contrats garantit-il un équilibre entre les parties ?

La réponse à cette question supposait que le candidat définisse dans un premier temps le contrat.

Dans un deuxième temps, le candidat pouvait structurer sa réponse autour de deux axes, à savoir :

Axe 1 La liberté contractuelle et l'autonomie de la volonté comme principes : articles 1102 à 1104

Axe 2 La loi prévoit cependant des exceptions à cette autonomie : les contrats d'adhésion, le contrat de gré à gré, la théorie de l'imprévision

Question 3. Le salarié est-il mieux protégé que le travailleur indépendant ?

La réponse à cette question supposait que le candidat définisse dans un premier temps les concepts de salarié et de travailleurs indépendants.

Dans un deuxième temps, le candidat pouvait structurer sa réponse autour de deux axes, à savoir :

Axe 1 Des régimes et une protection différents : le droit du travail et le droit social protègent le salarié (jouissance de ses libertés individuelles et collectives). Le travailleur indépendant bénéficie d'une protection sociale (maladie, maternité, invalidité, retraite)

Axe 2 Des différences qui s'estompent de plus en plus : la condition des travailleurs salariés et celle des travailleurs indépendants ne sont plus aussi éloignées qu'auparavant

4. Observations et conseils aux candidats

4.1. NOTE DE SYNTHÈSE

Attentes du jury

Le sujet invitait les candidats à s'interroger sur une problématique liée au thème « Intelligence artificielle et performance ».

Analyse des synthèses des candidats

Remarques sur le fond :

Dans l'ensemble, le jury a constaté un effort des candidats pour proposer une introduction et un développement structuré en réponse à la problématique annoncée. La méthode de la synthèse est d'ailleurs mieux maîtrisée. Le concept de **performance** a été rarement défini dans l'introduction. Trop souvent, les candidats ont occulté la notion de performance pour traiter des liens entre l'IA et les ressources humaines, l'IA et les managers, la mise en œuvre de l'IA dans les entreprises... Le dossier documentaire n'a pas été suffisamment exploité par les candidats. De nombreuses idées importantes (l'IA source d'avantage concurrentiel, apports de l'IA au système d'information) n'ont pas été suffisamment mobilisées. Les références théoriques (Schumpeter, Porter, Kaplan et Norton) proposées dans le dossier ne sont que très rarement reprises dans les productions des candidats. Il est également conseillé au candidat d'étayer sa réflexion à l'aide d'exemples extraits de l'actualité. De façon plus générale, le jury déplore un manque d'appropriation des ressources proposées. Les candidats doivent dégager les idées principales des annexes et les mobiliser dans un raisonnement cohérent qui répond à la problématique proposée en introduction. Le manque de connaissances managériales est un obstacle à la construction d'un raisonnement à partir des idées clés et a conduit certains candidats à la paraphrase.

Remarques sur la forme :

Au niveau de la forme, la majorité des copies est bien rédigée avec une expression de qualité et un vocabulaire adapté. Certaines copies, encore trop nombreuses, présentent des carences importantes sur le plan rédactionnel, orthographique et syntaxique. Enfin, de nombreuses copies ne respectent pas la consigne du nombre de mots pourtant clairement précisée sur le sujet.

Conseils aux candidats

En termes de connaissances :

Le jury conseille aux candidats de poser une problématique pertinente en adéquation avec le sujet proposé et en veillant à définir rigoureusement tous les termes du sujet. Une bonne maîtrise du programme de management est indispensable à la bonne compréhension du sujet et de la documentation proposée. Elle détermine la qualité de la problématique choisie et du raisonnement proposé par le candidat.

En termes de compétences :

La méthodologie de la note de synthèse doit être appliquée avec rigueur. Tous les documents doivent être exploités et les idées essentielles articulées intelligemment entre elles dans un raisonnement cohérent.

Pour cela, il est primordial de lire les rapports de jury des années antérieures et de s'entraîner sur les sujets.

4.2. QUESTIONS DANS LE DOMAINE ECONOMIQUE OU JURIDIQUE

Il est rappelé que les questions peuvent être en rapport avec le thème de management abordé dans la première partie, mais n'impliquent pas l'exploitation du dossier documentaire.

Attentes du jury

Il est attendu des candidats une analyse rigoureuse des questions posées pour proposer des réponses argumentées et actualisées. La définition précise des termes du sujet est un préalable indispensable à la bonne compréhension des questions.

Analyse des réponses produites par les candidats

Remarques sur le fond :

Les copies satisfaisantes exposent une définition rigoureuse des termes (marché du travail, progrès technique, IDE, contrat, données personnelles, salariés et travailleurs indépendants), puis proposent à partir de ces définitions une argumentation structurée autour de 2 ou 3 axes choisis par le candidat. Ces copies mobilisent des connaissances précises et actualisées pour proposer des réponses nuancées.

On peut déplorer que certaines copies révèlent cependant une maîtrise très insuffisante des concepts fondamentaux de l'économie et du droit. Les termes sont alors peu souvent définis et les références théoriques insuffisamment mobilisées.

Conseils aux candidats

Les candidats doivent, pour préparer cette partie de l'épreuve :

En termes de connaissances :

Travailler dans le détail les programmes d'économie et de droit pour en maîtriser les principaux concepts, auteurs et écoles de pensée ;

Actualiser leurs connaissances en économie et en droit en recourant notamment à la presse spécialisée ;

En termes de forme :

Apporter une attention particulière à la qualité de la rédaction (orthographe, grammaire, syntaxe...).

Pour cela, il est également primordial de lire les rapports de jury des années antérieures et de s'entraîner sur les sujets.

5. Repères bibliographiques

Bibliographie pour travailler la méthodologie de la synthèse :

- *La note de synthèse* - P. Gévert, G. Castex, D. Tant – Ed CNED la documentation française, collection formation administration concours.
- *Note de synthèse catégories A et B* - G. Terrien, R. Leurion- Ed : Foucher, collection concours fonction publique.

Repères bibliographiques pour les connaissances fondamentales en management, économie et droit :

Cette liste ne constitue pas une liste exhaustive des attendus en termes de références. Elle vise à encourager les candidats à travailler les savoirs académiques afin d'acquérir les bases fondamentales à l'enseignement de l'Économie et Gestion.

Ressources mobilisables en droit (liste non exhaustive)

- Les manuels universitaires (Litec, Lamy, Mémentos Dalloz, Sirey, etc.) sont des sources utiles à la maîtrise des savoirs juridiques. De nombreux éditeurs proposent des sites sur lesquelles l'information est actualisée.
- Sites officiels peuvent également être consultés régulièrement dans le cadre de la préparation au concours :
 - <https://www.legifrance.gouv.fr/>
 - <https://www.service-public.fr/>
 - <https://www.courdecassation.fr/>
 - www.travail-emploi.gouv.fr
 - <http://vosdroits.servicespublic.fr>
 - www.economie.gouv.fr/dgccrf
 - <http://eur-lex.europa.eu/fr/index.htm>
- Revues hebdomadaires ou mensuelles du Jurisclasseur (LexisNexis), par exemple, Contrats, concurrence, consommation
- Revues Dalloz : Droit des sociétés, Droit du travail, Droit de l'Union Européenne
- Lexique des termes juridiques 2019-2020, Serge Guinchard et Thierry Debard, Éditions Dalloz, 27ème édition.
- Droit du travail, François Duquesne, Mémento LMD, Éditions Gualino (privilégier la dernière édition, actualisée toutes les années) : relations individuelles et collectives de travail. 14ème édition en 2019.
- Droit du travail, E. Peskine, C. Wolmack, LGDJ.
- Contrats civils et commerciaux, François Collart-Dutilleul, Philippe Delebecque, Dalloz.
- Droit de la propriété intellectuelle, propriété littéraire et artistique, propriété industrielle, droit international, P. Tafforeau, Gualino éditeur.
- Droit des obligations, Corine Renault-Brahinsky, Mémento LMD, Éditions Gualino (privilégier la dernière édition, actualisée toutes les années) : 15ème édition en 2019. Intègre la réforme du droit des contrats, du régime général et de la preuve des obligations (loi de ratification du 20 avril 2018).
- Droit des obligations, B. Fages, LGDJ.
- Droit des sociétés et des groupes, Jean-Marc Moulin, Mémento LMD, Éditions Gualino (privilégier la dernière édition, actualisée toutes les années) : 12ème édition en 2019.
- Droit des sociétés, A. Constantin, Mémento Dalloz.
- Droit commercial et des affaires, Michel Menjucq, Mémento LMD, Éditions Gualino (privilégier la dernière édition, actualisée toutes les années) : 11ème édition en 2019.
- Droit de la consommation, J. Calais-Auloy et F. Steinmetz, Précis Dalloz.
- Droit de la concurrence interne et communautaire, M. Malaurie-Vignal, Sirey.
- Droit des entreprises en difficulté, Laetitia Antonin-Cochin et Laurence-Caroline Henry, Mémento LMD, Éditions Gualino (privilégier la dernière édition, actualisée toutes les années) : 1ère édition en 2018.

Ressources mobilisables en économie (liste non exhaustive)

- Notions fondamentales d'économie, Michel Bialès, Rémy Leurion, JL Rivaud – Éditions Foucher.
- Précis d'économie, Emmanuel Combe, Éditions PUF, 15^{ème} édition, 2019.
- Lexique d'économie, Ahmed Silem, Éditions Dalloz, 15^{ème} édition.
- Histoire de la pensée économique, Henri Denis, Éditions PUF – Quadrige, 2016.
- Histoire des faits économiques contemporains, Maurice Niveau et Yves Crozet, Éditions PUF – Quadrige, 2016.
- Les 1001 notions de l'économie - À l'usage des candidats aux examens et aux concours - Éditions PUF – 2016.
- Théories économiques, M. Montoussé, éd. Bréal.
- Économie politique : 1. Concepts de base et comptabilité nationale, 2. Microéconomie, 3. Macroéconomie, J. Généreux, coll. Les fondamentaux, éd. Hachette Supérieur.
- Principes de l'économie, G.Mankiw, éd. De Boeck.
- Microéconomie de l'emploi, M.Sabatier, Lesueur, éd. De Boeck.
- Économie et mondialisation, JP Allegret, P.Le Merrer, Ed De Boeck.
- Économie politique contemporaine, Barel E., Beaux C., Kesler E., Sichel O., éd. Armand Colin.
- Politique économique, Bénassy-Quéré A., Coeuré B., Jacquet P., Pisani-Ferry J.,éd. De Boeck.
- Histoire des pensées économiques : les fondateurs / les contemporains, collection dirigée par A. Gélédan-Synthèse, éd. Sirey).
- Micro-économie, Abraham-Frois G.- éd.Economica.
- Les grandes questions d'économie et de finances internationales, F. Lemoine, P. Madies, T. Madies, éd. De Boeck.
- Économie contemporaine, Analyse et diagnostics, Lecaillon J-D. et al., éd. De Boeck.
- Histoire des faits économiques, Brasseul J., coll. U, éd. Armand Colin.
- Monnaie et financement de l'économie, M. Delaplace, éd. Dunod.
- Sites : Il est conseillé d'actualiser les indicateurs chiffrés grâce à des sites tels que celui de l'INSEE, de l'OCDE, etc. :
 - <http://www.cae.gouv.fr> (conseil d'analyse économique)
 - <http://www.ladocumentationfrancaise.fr> (abonnement gratuit à la lettre)
 - <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports/presentation>.
 - <http://www.alternatives-economiques.fr>
 - <http://www.insee.fr>
 - <http://www.ocde.org>
 - http://europa.eu/index_fr.htm
 - <http://www.ofce.sciences-po.fr> (observatoire français de conjoncture économique)
- Revues - Les Cahiers français - Problèmes économiques - Reflets et perspectives de la vie économique - Revue économique - Regards croisés sur l'économie - L'économie politique - Alternatives économiques, etc.

Ressources mobilisables en management (liste non exhaustive)

- Notions fondamentales de management, Michel Scaramuzza, Michel Darbelet, Laurent Izard – Éditions Foucher.
- Management, l'essentiel des concepts et pratiques, S. Robbins, D. DeCenzo, Éditions Pearson Education.
- Le Management, fondements et renouvellements, Éditions Sciences Humaines.
- DCG 7 Management - Manuel – Réforme expertise comptable 2019-2020, Morgane Le Breton, Kévin Herlem, Sabine Separi, Éditions Dunod.

- Les théories de l'organisation et de l'entreprise : DECF, prépa CAPET, Agreg, Clotilde Marques - Éditions Ellipses.
- Organisation, théories et pratiques, Yves-Frédéric Livian, Dunod
- Stratégie d'entreprise, J. Bouglet, Gualino
- Stratégie, A. Desreumaux, X. Lecocq, V. Warnier, Pearson Éducation
- Éléments d'analyse économique de la firme, Jean-Paul Maréchal – PU de Rennes.
- Introduction à la gestion des entreprises, Alain Desreumaux, Éditions Armand Colin.
- Théorie des organisations, Alain Desreumaux, Éditions EMS ; Collection : Les essentiels de la gestion.
- Le management : voyage au centre des organisations, H. Mintzberg, Éditions Eyrolles.
- Structure et dynamique des organisations, H. Mintzberg ; Éditions d'organisation.
- Revues - Économie & Management - Revue française de gestion - Enjeux les Echos – La Tribune – revue Recherches en Sciences de gestion – RIHME – Revue Management Avenir – Liaisons sociales – L'Usine nouvelle etc.
- Sites :
 - <http://www.aunege.org/>
 - <https://www.fnege.org/>
 - www.institut-entreprise.fr
 - www.iae-france.fr
 - www.lamaisondumanagement.com

Ressources transversales mobilisables en économie, droit et management :

- Économie de la firme-monde, Pouvoir, régime de gouvernement et régulation - Virgile Chassagnon, Éditions de Boeck Supérieur.
- Les théories économiques de l'entreprise - Bernard Baudry et Virgile Chassagnon, Éditions La Découverte.
- L'économie institutionnelle - Bernard Chavance, Éditions La Découverte.
- L'économie des organisations - Claude Ménard, Éditions La Découverte.
- La performance juridique : pour une vision moderne du droit dans l'entreprise - Christophe Collard et Christophe Requilly, Éditions Lgdj.
- Décider avec les parties prenantes, approches d'une nouvelle théorie de la société civile - Maria Bonnafous-Boucher et Yvon Pesqueux, Éditions La Découverte.

RÉSULTATS ET COMMENTAIRES DES ÉPREUVES ORALES D'ADMISSION

Remarque sur le contexte de la session 2020

La session 2020 des concours a été particulière. Elle a été marquée par la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19. Le jury de ce concours a réussi à maintenir le calendrier prévu pour les épreuves d'admission tout en respectant à la lettre le [protocole sanitaire mis en place par le ministère](#) et celui de l'établissement d'accueil, afin garantir la sécurité sanitaire due aux candidats et aux membres du jury, tout en assurant un déroulement normal des épreuves.

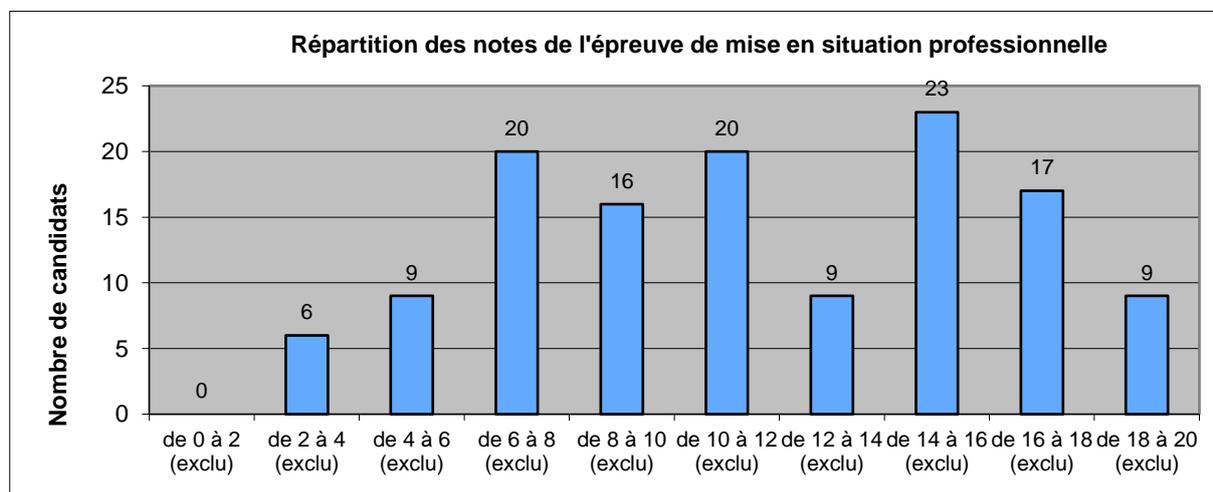
A. Épreuve de mise en situation professionnelle.

1. Résultats

Nombre de candidats interrogés : 129
Moyenne générale : 11,07
Note la plus haute : 20
Note la plus basse : 02

Répartition des notes

	N<6	6<=N<8	8<=N<10	10<=N<12	N>=12	N>=14
Nombre	15	20	16	20	9	49
%	12%	16%	12%	16%	7%	37 %



Répartition des choix de sujets par les candidats

Discipline choisie	Répartition
Management	39,3 %
Économie	24,3 %
Droit	36,4 %

2. Présentation de l'épreuve

L'arrêté du 19 avril 2013 fixe les modalités d'organisation des concours du certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement technique.

Durée de préparation : trois heures ;`

Durée de l'épreuve : une heure (présentation : trente minutes ; entretien : trente minutes) ;

Coefficient : 2.

L'épreuve consiste en la **présentation et la justification de la démarche** suivie pour la construction d'une séquence ou séance pédagogique. Celle-ci porte, au choix du candidat au moment de l'épreuve, sur le management, l'économie ou le droit.

Une situation professionnelle explicite est fournie par le jury ; elle précise les conditions d'enseignement ainsi que des éléments de contexte relatifs aux élèves.

Le sujet proposé par le jury peut concerner des activités pédagogiques variées : un cours en classe entière, un cours à effectif réduit, etc... concernant une ou plusieurs notions relevant des programmes de première et de terminale STMG et de STS.

Au terme de sa préparation, le candidat est invité à présenter devant le jury sa mise en situation professionnelle pendant trente minutes.

La phase d'entretien, d'une durée de trente minutes également, permet au jury de revenir sur l'exposé du candidat et de l'amener à approfondir, expliciter, justifier certains aspects de sa proposition.

Lors de l'entretien, le candidat ne doit pas hésiter à revenir sur sa proposition initiale, à en modifier et/ou expliciter certains points.

Cet entretien permet aussi de vérifier, d'une manière plus générale, les connaissances du candidat sur les concepts, outils et méthodes de la discipline. Le candidat doit se préparer à cette phase de l'épreuve dès la mise en loge et répondre clairement aux questions et sollicitations du jury.

3. Observations et conseils aux candidats

3.1. Attentes du jury

Pour cette épreuve, le jury attend principalement que **le candidat démontre des compétences didactiques, pédagogiques et de communication et adopte une posture professionnelle.**

Le candidat doit intégrer dans sa proposition, tout au long de son exposé, le contexte scolaire donné en tenant compte des éléments fournis dans le sujet (contexte d'enseignement, caractéristiques de la classe, résultats acquis, scénario proposé, équipement...). Il devra s'efforcer de montrer au jury **la façon concrète dont il en tient compte et comment il l'intègre dans sa proposition didactique et sa mise en œuvre pédagogique.** Il ne doit donc pas se satisfaire d'une simple relecture « copier-coller » du contexte.

Le candidat doit s'interroger sur les **objectifs** à atteindre en s'appuyant sur « la mise en situation professionnelle » et **doit justifier de façon cohérente** :

- **Ses choix didactiques** en tenant compte de la diversité des élèves/étudiants et de leurs acquis ;
- **Ses choix pédagogiques** (activité individuelle, de groupe, travail collaboratif...) ;
- **Le choix de ses supports et les conditions de leurs utilisations** (documents, supports numériques, vidéos, schémas, graphiques, intervenants professionnels...) ;
- **Ses modalités d'animation de la séance ou de la séquence, ainsi que les évaluations inhérentes.**

Le candidat doit impérativement maîtriser **les savoirs, les références théoriques à mobiliser** dans le cadre de sa proposition pédagogique. Ces savoirs doivent être **actualisés**.

Il doit s'exprimer clairement, dans un registre de langue adapté en s'adressant aux **deux** membres du jury. Il est important qu'il fasse preuve **d'écoute, de réactivité et de recul** par rapport au questionnement du jury.

Enfin, il doit adopter **la posture d'un futur enseignant**, y compris au sein de l'équipe pédagogique et de son établissement.

Le jury fait les constats suivants.

Sur la forme :

Le jury observe que la majorité des candidats réalise un exposé structuré, utilisant un vocabulaire approprié et un registre de langue adapté.

Le jury apprécie que la majorité des candidats fasse preuve d'ouverture d'esprit et de bonnes capacités de communication, notamment en se détachant de leurs notes. Ces candidats pratiquent une réelle écoute active lors de l'entretien avec le jury, et font preuve de discernement, ce qui leur permet de répondre de façon pertinente aux questions posées et d'être capables de prendre du recul quant à la proposition initialement réalisée.

Cependant, une minorité de candidats maîtrise mal la gestion du temps. Leurs exposés sont alors trop courts ou trop longs (le jury a dû interrompre des candidats dont le temps de parole était dépassé).

Le jury regrette qu'une partie importante des candidats consacre environ un tiers du temps, à la présentation et/ou à une simple « lecture » du contexte d'enseignement, des caractéristiques de la classe, des résultats acquis, des composantes du scénario ... au détriment de la présentation de la séquence et/ou séance.

Le jury a apprécié l'effort des candidats pour présenter des supports concrets en appui de leur proposition. Il regrette cependant que certains d'entre eux ne présentent aucun support, ou des supports trop peu diversifiés ou trop stéréotypés qui ne sont pas contextualisés et pourraient répondre à n'importe quel sujet proposé.

L'utilisation d'un ordinateur portable lors de l'exposé est possible , il est cependant rappelé que le matériel du candidat doit être électriquement autonome. Par ailleurs, aucun matériel de vidéoprojection n'est fourni lors de l'exposé.

Le jury constate que, même si certains candidats exploitent judicieusement l'outil numérique, certaines utilisations de l'ordinateur personnel se font au détriment de la communication avec le jury. Le support numérique doit s'insérer dans la stratégie de présentation et de communication du candidat et non constituer un support de lecture de notes personnelles.

Enfin, quelques candidats n'adoptent ni une posture ni un registre de langue adaptés à un oral de concours de recrutement de l'Éducation nationale et se présentent devant le jury avec une tenue vestimentaire trop décontractée et donc inadaptée.

Sur le fond :

Le jury apprécie la volonté des candidats de situer la séance proposée, par le sujet, dans sa séquence pédagogique.

Dans l'ensemble, les candidats apportent une réponse au questionnement du jury. Parfois, un manque de précision et de justification pertinente est à regretter.

Concernant le contexte fourni :

Malgré les efforts de prise en compte de l'ensemble des informations du sujet dans les propositions didactiques et pédagogiques, le jury constate que de très nombreux candidats s'exonèrent du contexte de la classe, de la globalité du scénario, des résultats acquis et de l'équipement. Ces défauts conduisent souvent les candidats à réaliser une proposition didactique peu pertinente voire parfois hors sujet.

Les objectifs de la séance ne sont pas toujours présentés, ou s'ils le sont, ces objectifs ne sont pas toujours respectés par le candidat. De ce fait, cela ne permet pas au jury de bien suivre la démarche du candidat et la justification de ses choix.

Concernant les propositions des candidats :

Les candidats font un effort pour ancrer la séquence et/ou séance présentée dans l'actualité socio-économique. Le jury est sensible aux justifications et argumentations relatives aux méthodes, objectifs et choix pédagogiques retenus. S'il est possible d'utiliser tous types de supports (textes, graphiques, vidéos, ...), le candidat doit se les approprier et veiller à ce qu'ils soient adaptés au sujet, quitte à les adapter.

Même s'il n'est pas attendu que les candidats « inventent » tous les supports pédagogiques, il est vivement recommandé, s'ils utilisent des manuels, de retravailler ou compléter les documents, de revoir le questionnement afin de le rendre cohérent vis-à-vis des objectifs de la séance.

Les supports pédagogiques présentés doivent être le plus possible diversifiés et le recours aux outils numériques davantage exploité, notamment quand le sujet y invite explicitement.

Même si une partie des candidats a une relative bonne maîtrise des notions à aborder, encore trop de candidats font preuve d'une quasi totale méconnaissance de ces dernières ce qui induit alors une proposition didactique et pédagogique non pertinente.

Les candidats, de manière générale, abordent de façon pertinente les situations d'évaluation. Toutefois, il convient de proposer des formes d'évaluation appropriées à la séquence et/ou séance et aux objectifs fixés.

Concernant l'entretien :

L'entretien est l'occasion pour le candidat de prendre du recul sur sa prestation, d'analyser les choix qu'il a effectués, de procéder à une autocritique, et éventuellement de reformuler des axes de propositions plus pertinents.

Lors de cette phase, un grand nombre de candidats se montre positivement réceptif et fait preuve d'une écoute active. Néanmoins, certains candidats apparaissent déstabilisés par la démarche d'investigation du jury qui a pour objectif premier de les inviter à justifier les choix didactiques et pédagogiques qu'ils ont mis en œuvre lors de leur proposition. Le questionnement du jury ne doit pas être systématiquement interprété comme une remise en cause de leurs propositions. Pour autant, si la proposition didactique et pédagogique initiale est inadaptée, l'entretien a pour but également de permettre au candidat de la remettre en question pour ainsi fournir de nouvelles pistes de réflexion.

Malgré tout, le jury a pu constater que certains candidats s'enferment dans des propositions didactiques et pédagogiques initiales inadaptées malgré un questionnement du jury, parfois très guidant, visant à les réorienter.

3.2. Conseils aux candidats

Avant l'épreuve :

Il est recommandé aux candidats de lire les rapports du jury des sessions antérieures, d'étudier, afin de se les approprier, les programmes et les sujets des épreuves certificatives en droit, économie, management et sciences de gestion et numérique de terminale. Nous invitons le candidat à porter une attention particulière, au niveau de chacun des programmes, aux : préambule, finalités et objectifs, positionnement, organisation des programmes, repères pour l'enseignement et indications méthodologiques, sans oublier les ressources d'accompagnement qui ont été publiées. L'ensemble de ces informations sont fournies sur le site Éduscol¹.

Les candidats devront également s'efforcer d'avoir une idée des champs couverts par les autres enseignements technologiques (sciences de gestion et numérique en STMG, enseignements professionnels en STS) comme généraux afin de proposer des transversalités – si elles existent – étayées lors de leur prestation.

Afin de se préparer à l'épreuve, et notamment de bien appréhender les problématiques de gestion du temps, le jury conseille aux candidats de se soumettre à des entraînements. L'observation de classes de différents niveaux (STMG, STS) et les échanges avec des membres des équipes pédagogiques constituent également une modalité pertinente de préparation.

Il est conseillé aux candidats d'effectuer un travail de veille informationnelle et de suivre l'actualité afin de pouvoir mettre leur proposition en perspective avec le contexte juridique, économique et managérial actuel.

Enfin, pour réussir cette épreuve, il est important que les candidats maîtrisent les notions et concepts abordés dans les programmes, afin d'élaborer une production correspondant aux attentes du concours.

Lors de la préparation :

Il est impératif de lire attentivement la globalité du sujet et de prêter une attention particulière au contexte d'enseignement et à l'ensemble de la mise en situation professionnelle, afin de délimiter précisément les contours du sujet.

¹ Programmes et ressources en série STMG : <https://eduscol.education.fr/cid144117/stmg-bac-2021.html>

Le jury a noté qu'une partie des candidats confond séquence et séance et décline longuement une séquence en de multiples séances sans développer la mise en œuvre opérationnelle de la séance, objet du sujet.

Le questionnement proposé par le candidat doit être progressif et adapté au contexte de la classe proposé. La consultation du programme et en particulier des capacités et compétences attendues de la part des élèves ou étudiants, est alors indispensable, car il s'agit de la seule **source fiable de référence**.

Le jury recommande aux candidats de se préparer à traiter des activités variées, en exploitant davantage les situations proches de l'environnement des élèves et de l'actualité.

Il est conseillé, lors de la mise en activité des élèves ou étudiants, de recourir aux outils numériques uniquement lorsque cela s'avère pertinent.

Dans tous les cas, les supports numériques ou papier présentés par le candidat doivent être suffisamment soignés pour être exploitables et valorisés.

Pendant l'épreuve face au jury :

Pendant l'épreuve, il est conseillé aux candidats de s'adresser aux deux membres de jury et d'éviter une lecture exhaustive du sujet et/ou des notes prises lors de la préparation en loge.

Le jury conseille que la séance proposée et détaillée par le candidat s'inscrive dans une démarche plus globale, en tenant compte des attendus situés en amont et en aval de la dite séance. Les développements didactiques et pédagogiques doivent être évoqués dans leur **mise en œuvre concrète**. Leur pertinence doit être explicitée.

Le jury a souvent observé qu'un certain nombre de candidats utilise un vocabulaire « didactique et pédagogique » spécifique, mais sans toujours en appréhender le sens réel. Exemple : les différentes formes d'évaluations, l'argumentation, la méthode de conceptualisation dite « OAC », la taxonomie de Bloom, ...

Les candidats doivent intégrer à leur présentation les **modalités d'évaluation** des élèves ou étudiants en lien avec les exigences du sujet en termes de niveau, de connaissances, de capacités. La maîtrise des notions mobilisées ne doit d'ailleurs pas être négligée par le candidat.

Chaque support présenté doit être accompagné des explications relatives à son mode d'exploitation avec les élèves ou étudiants. Ces explications doivent être rigoureuses et réalistes dans le contexte d'enseignement donné.

Les outils de communication doivent permettre d'améliorer la communication avec le jury et non la desservir. Les candidats doivent donc s'assurer de la lisibilité de leurs supports. Ils sont tenus d'apporter leur propre matériel (ordinateur, supports papier, revues, ouvrages...). La salle d'interrogation peut être équipée d'un tableau qui est, alors, à la disposition du candidat.

Enfin, afin de respecter l'équité entre les candidats, le jury ne souhaite pas que les candidats fassent une présentation détaillée de leur parcours professionnel.

4. Exemples de sujets proposés

Les sujets proposés ci-dessous sont donnés à titre indicatif et ne sont pas limitatifs.

CONCOURS	CAPET-CAFEP externe – Économie & Gestion	SESSION	2020
-----------------	---	----------------	-------------

OPTION	Communication, organisation et GRH		
EPREUVE D'ADMISSION	Mise en situation professionnelle	MATIÈRE	ÉCONOMIE
MODALITÉS DE L'ÉPREUVE	Durée de la préparation : 3 heures ; Durée de l'épreuve : 1 heure (présentation : 30 minutes ; entretien : 30 minutes) ; Coefficient : 2		

Contexte de déroulement

Le candidat peut consulter tous les documents dont il s'est muni dans la perspective de l'épreuve (y compris des ouvrages de référence et des manuels scolaires).

Il peut aussi utiliser son propre équipement numérique dès lors que celui-ci dispose d'une alimentation électrique autonome, à l'exclusion de toute fonction de communication. La connexion au réseau Internet ou à tout autre réseau de communication, par tout procédé, est strictement interdite et sera considérée comme une tentative de fraude. Aucune impression ne pourra être réalisée.

L'utilisation de l'équipement numérique est autorisée lors de la présentation et de l'entretien avec le jury. La disponibilité d'un matériel de vidéo-projection n'est pas assurée. Chaque salle d'interrogation est équipée d'un tableau.

SUJET N° E 01

Intitulé du sujet : **La valeur des biens ou services pour les agents économiques**

Cadre pédagogique

- **Niveau** : Première
- **Série** : Sciences et technologies du management et de la gestion (STMG)

Contexte d'enseignement

- **Caractéristiques de l'établissement** : lycée général et technologique situé au centre-ville d'une des principales villes de l'académie. La réforme du baccalauréat conduit l'établissement à réorganiser les enseignements pour les classes de seconde et de première. Le lycée comprend environ 1 600 élèves et étudiants répartis entre la voie générale, la série STMG et les STS Support à l'action managériale et Comptabilité et gestion. Le niveau global des élèves de STMG est très hétérogène et la majorité des élèves qui compose les classes de première STMG a des difficultés en termes de compréhension et d'expression écrite.
- **Projet disciplinaire** : dans le but d'accompagner et de faire réussir les élèves de la série et qu'elle soit perçue par eux comme un parcours de réussite, les professeurs d'économie et gestion mettent en place, sur le temps scolaire, des heures de tutorat individualisé en petits groupes de 4 élèves maximum en droit et économie, management et sciences de gestion et numérique.

Mise en situation professionnelle

Vous enseignez la spécialité droit et économie en classe de première STMG à raison de 5 heures professeur par semaine, dont une heure par groupe à effectif réduit. Dans cette même classe, vous intervenez également en « management ».

- **Caractéristiques de la classe** : 29 élèves majoritairement motivés par la série et faisant preuve régulièrement d'une participation active. Même si les deux tiers des élèves ne connaissent pas de difficultés particulières dans la compréhension et l'apprentissage des notions, en revanche, un tiers de la classe éprouve des difficultés pour appréhender certains concepts économiques.
- **Période** : début octobre.
- **Résultats acquis** : les élèves savent identifier les acteurs économiques et leur principale fonction, distinguer la nature des biens et services et décrire les choix économiques mais sans parvenir à mobiliser les concepts et principes fondamentaux du raisonnement économique.
- **Scénario proposé** : dans le thème 1 : « Quelles sont les grandes questions économiques et leurs enjeux actuels ? », vous étudiez le sous-thème I.2. : « Les décisions du consommateur et du producteur ». Vous venez de consacrer une séquence de deux heures de cours à montrer aux élèves comment, pour les agents économiques, la valeur d'un bien ou d'un service est liée à sa rareté et à son utilité marginale. À la fin de la séquence, à l'occasion d'une application, vous constatez qu'une dizaine d'élèves éprouve toujours des difficultés de compréhension quant au concept d'utilité marginale. Vous décidez, durant les heures à effectif réduit, de revenir sur ce concept afin de montrer son rôle dans la détermination de la valeur.
- **Équipement** : la salle est équipée de 16 postes informatiques reliés à Internet, d'un tableau blanc ordinaire et d'un vidéoprojecteur.
- Point de programme concerné : thème 1 : « Quelles sont les grandes questions économiques et leurs enjeux actuels ? », sous-thème I.2. : « Les décisions du consommateur et du producteur » du programme de droit et d'économie de première STMG - Bulletin officiel spécial n°1 du 22 janvier 2019-.

Questionnement

- Vous présenterez une démarche didactique et pédagogique sur le sujet : « la valeur des biens ou services pour les agents économiques » dans le thème 1 : « Quelles sont les grandes questions économiques et leurs enjeux actuels ? ».
- Votre réflexion devra tenir compte de la diversité des élèves et du contexte professionnel fourni.
- Votre proposition précisera notamment les modalités de l'animation et de l'évaluation.

CONCOURS	CAPET-CAFEP externe – Économie & Gestion	SESSION	2020
-----------------	---	----------------	-------------

OPTION	Communication, organisation et GRH		
ÉPREUVE D'ADMISSION	Mise en situation professionnelle	MATIÈRE	DROIT
MODALITÉS DE L'ÉPREUVE	Durée de la préparation : 3 heures ; Durée de l'épreuve : 1 heure (présentation : 30 minutes ; entretien : 30 minutes) ; Coefficient : 2		

Contexte de déroulement

Le candidat peut consulter tous les documents dont il s'est muni dans la perspective de l'épreuve (y compris des ouvrages de référence et des manuels scolaires).

Il peut aussi utiliser son propre équipement numérique dès lors que celui-ci dispose d'une alimentation électrique autonome, à l'exclusion de toute fonction de communication. La connexion au réseau Internet ou à tout autre réseau de communication, par tout procédé, est strictement interdite et sera considérée comme une tentative de fraude. Aucune impression ne pourra être réalisée.

L'utilisation de l'équipement numérique est autorisée lors de la présentation et de l'entretien avec le jury. La disponibilité d'un matériel de vidéoprojection n'est pas assurée. Chaque salle d'interrogation est équipée d'un tableau.

SUJET N° D01

Intitulé du sujet : **La règle de droit**

Cadre pédagogique

Niveau : Première

Série : Sciences et technologies du management et de la gestion (STMG)

Contexte d'enseignement

- **Caractéristiques de l'établissement** : lycée général et technologique, situé dans une ville de taille moyenne. Une grande partie des élèves provient des communes rurales environnantes. Cet établissement accueille 1 178 lycéens et 60 étudiants de Sections de techniciens supérieurs. La réforme du baccalauréat conduit l'établissement à réorganiser les enseignements pour les classes de seconde et de première. Il prépare les élèves aux baccalauréats généraux et technologiques ainsi qu'aux BTS comptabilité-gestion (CG) et support à l'action managériale (SAM). Les résultats obtenus par le lycée au baccalauréat et au BTS sont proches des moyennes académiques.
- **Projet d'établissement** : il s'articule autour de plusieurs axes : « La réussite de chaque élève » qui se traduit par la mise en place d'un tutorat par des enseignants volontaires à destination des élèves en difficulté ; « Lycée d'accueil de l'excellence sportive » qui permet un accueil adapté à de jeunes sportifs de haut niveau ; « L'ouverture culturelle des élèves » qui se

matérialise par de nombreux partenariats avec des scènes et des salles à rayonnement régional ou national dans le domaine des arts et spectacles.

Mise en situation professionnelle

Vous enseignez la matière « droit et économie » dans cette classe à raison de 5 heures professeur par semaine dont une heure par groupe à effectif réduit.

- **Caractéristiques de la classe** : la classe se compose de 35 élèves. La majorité des élèves a choisi son orientation dans la filière STMG, avec l'idée de poursuivre en STS ou en IUT. Cependant pour une dizaine d'élèves, c'est un choix par défaut, car la poursuite dans la voie générale n'était pas possible. Ce faisant, ils manquent de motivation.
- **Période** : fin septembre
- **Résultats acquis** : à l'issue des premières semaines de cours, une tendance se dessine. La majorité des élèves est motivée, impliquée et a acquis les premiers concepts juridiques abordés, mais une dizaine d'élèves ne semble pas intéressée par la matière et fournit très peu de travail.
- **Scénario proposé** : vous avez terminé, dans le thème 1 : « Qu'est-ce que le droit ? », le sous-thème 1.1 : « Le droit et les fonctions du droit » et vous allez aborder le sous-thème 1.2 : « La règle de droit ». C'est l'occasion pour vous de parvenir à remobiliser les élèves peu intéressés tout en maintenant la dynamique positive des autres élèves.
- **Équipement** : les heures en classe entière se déroulent dans une salle équipée d'un poste informatique avec un accès à Internet, d'un vidéoprojecteur et d'un tableau blanc. Les heures à effectif réduit se déroulent dans une salle informatique qui permet de disposer en plus d'un poste informatique pour chaque élève.
- **Point de programme concerné** : thème 1 : « Qu'est-ce que le droit ? » du programme de droit et économie en première STMG - BO spécial n° 1 du 22 janvier 2019-.

Questionnement

- Vous présenterez une démarche didactique et pédagogique relative au sujet : « La règle de droit », dans le thème 1 : « Qu'est-ce que le droit ? ».
- Votre proposition précisera notamment les modalités de l'animation et de l'évaluation.
- Votre réflexion devra tenir compte de la diversité des élèves et du contexte professionnel fourni.

CONCOURS	CAPET-CAFEP externe – Économie & Gestion	SESSION	2020
OPTION	Communication, organisation et GRH		
ÉPREUVE D'ADMISSION	Mise en situation professionnelle	MATIÈRE	MANAGEMENT
MODALITÉS DE L'ÉPREUVE	Durée de la préparation : 3 heures ; Durée de l'épreuve : 1 heure (présentation : 30 minutes ; entretien : 30 minutes) ; Coefficient : 2		

Contexte de déroulement

Le candidat peut consulter tous les documents dont il s'est muni dans la perspective de l'épreuve (y compris des ouvrages de référence et des manuels scolaires).

Il peut aussi utiliser son propre équipement numérique dès lors que celui-ci dispose d'une alimentation électrique autonome, à l'exclusion de toute fonction de communication. La connexion au réseau Internet ou à tout autre réseau de communication, par tout procédé, est strictement interdite et sera considérée comme une tentative de fraude. Aucune impression ne pourra être réalisée.

L'utilisation de l'équipement numérique est autorisée lors de la présentation et de l'entretien avec le jury. La disponibilité d'un matériel de vidéoprojection n'est pas assurée. Chaque salle d'interrogation est équipée d'un tableau.

SUJET N° M 2

Intitulé du sujet : **Quelles sont les composantes du diagnostic stratégique ?**

Cadre pédagogique

- **Niveau** : Terminale
- **Série** : Sciences et technologies du management et de la gestion (STMG)
- **Spécialité** : Ressources humaines et communication (RHC)

Contexte d'enseignement

- **Caractéristiques de l'établissement** : lycée général et technologique situé au centre d'une des principales villes de l'académie. Le lycée comprend environ 1 600 élèves et étudiants répartis entre les filières générales (L, S et ES), la série technologique sciences et technologies du management et de la gestion et les STS Support à l'Action Managériale et Comptabilité et Gestion. Le niveau global des élèves de STMG est très hétérogène.
- **Projet disciplinaire** : dans le but d'accompagner et de faire réussir les élèves afin qu'ils maîtrisent les exigences de la série et qu'elle soit perçue, par eux, comme un parcours de réussite, les professeurs d'économie et gestion mettent en place, sur le temps scolaire, en dehors des heures d'AP (Accompagnement Personnalisé), des heures de « tutorat » individualisées ou en petits groupes de 4 élèves maximum en économie, droit et management des organisations.

Ces heures de « tutorat » sont assurées par des professeurs d'économie et gestion.

Mise en situation professionnelle

- Vous enseignez le management des organisations en classe de terminale STMG Ressources humaines et communication à raison de 4 heures par semaine, dont une heure par groupe à effectif réduit.
Dans cette même classe, vous intervenez également en spécialité Ressources humaines et communication.
- **Caractéristiques de la classe :** 29 élèves majoritairement motivés par la série et ne connaissant pas de difficultés particulières dans la compréhension et l'apprentissage des notions. En revanche une bonne partie de la classe ressent des difficultés quant à l'analyse des situations contextualisées.
- **Période :** début janvier.
- **Résultats acquis :** les élèves connaissent les étapes successives d'un processus stratégique et savent identifier les domaines d'activité stratégique (DAS) d'une organisation. Mais la majorité d'entre eux ne parvient pas à repérer l'avantage concurrentiel à partir de l'analyse des compétences et des ressources.
- **Scénario proposé :** dans le thème 6 : « Le processus et le diagnostic stratégiques », vous venez de débiter l'étude du sous-thème 6.2. « Quelles sont les composantes du diagnostic stratégique ? » en abordant la réalisation du diagnostic interne.
Compte tenu des explications fournies pour la réalisation du diagnostic interne, vous envisagez, durant les heures à effectif réduit, de revenir sur le repérage de l'avantage concurrentiel à partir de l'analyse des compétences et des ressources.
- **Équipement :** la salle est équipée de 16 postes informatiques reliés à Internet, d'un tableau blanc ordinaire et d'un vidéoprojecteur.
- **Point de programme concerné :** thème 6 : « Le processus et le diagnostic stratégiques », sous-thème 6.2. « Quelles sont les composantes du diagnostic stratégique » du programme de management des organisations du cycle terminal de la série STMG - bulletin officiel n°12 du 22 mars 2012.

Questionnement

- Vous présenterez une démarche didactique et pédagogique sur le sujet : « Quelles sont les composantes du diagnostic stratégique ? » dans le thème 6 : « Le processus et le diagnostic stratégiques ».
- Votre réflexion devra tenir compte de la diversité des élèves et du contexte professionnel fourni.

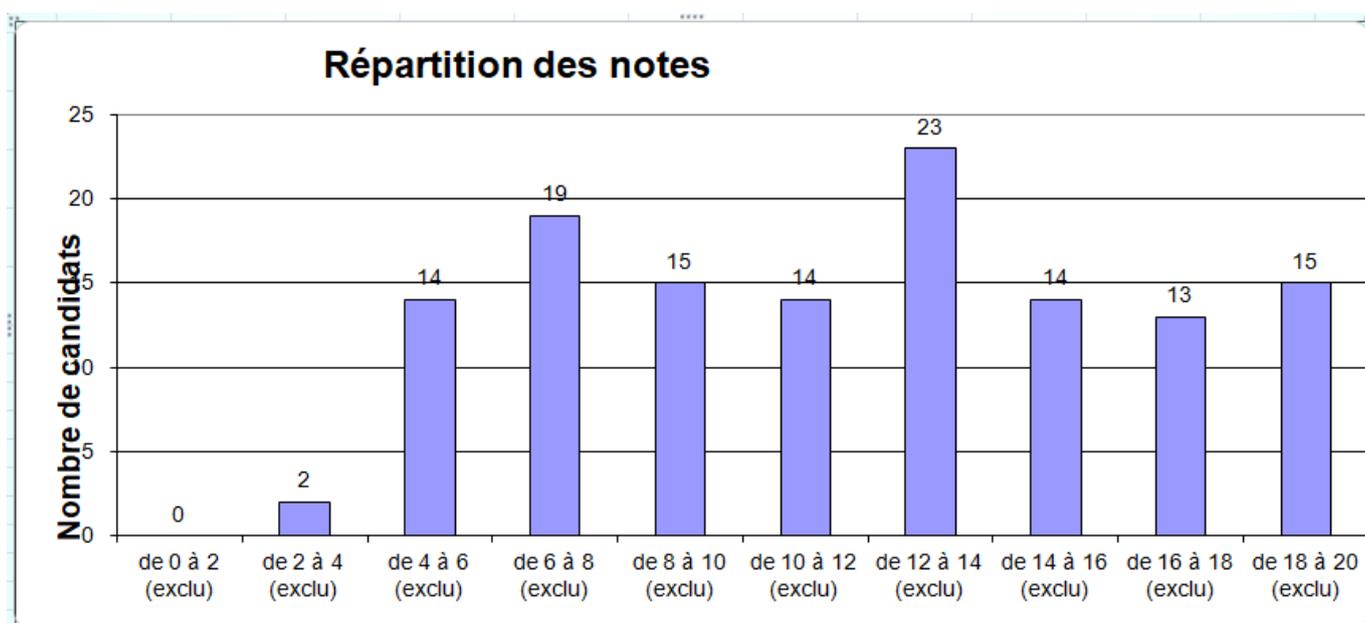
- Votre proposition précisera notamment les modalités de l'animation et de l'évaluation.

B. Épreuve d'entretien à partir d'un dossier

1. Résultats

Nombre de candidats interrogés : 129
 Moyenne générale : 11,22 / 20
 Note la plus haute : 20 / 20
 Note la plus basse : 03 / 20
 Répartition des notes :

	N<6	6<=N<8	8<=N<10	10<=N<12	12<=N<14	N>=14
Nombre	16	19	15	14	23	42
%	12%	15%	12%	11%	18%	33%



2. Présentation de l'épreuve

Arrêté du 19 avril 2013 fixant les modalités d'organisation des concours du certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement technique (extrait) :

Durée de préparation : deux heures ;

Durée de l'épreuve : une heure (exposé : trente minutes ; entretien : trente minutes) ;

Coefficient : 2.

L'épreuve consiste en l'exploitation didactique, dans le champ des sciences de gestion et dans l'option choisie, d'une situation organisationnelle réelle, observée ou vécue par le candidat. Elle prend appui sur un dossier documentaire d'une dizaine de pages maximum (hors annexes), produit par le candidat.

Le sujet proposé par le jury, à partir du dossier, précise le contexte et les conditions de l'enseignement envisagé.

Au cours de l'exposé, le candidat présente ses réponses au sujet et justifie les orientations qu'il privilégie.

L'entretien qui lui succède permet au jury d'approfondir les points qu'il juge utiles. Il permet en outre d'apprécier la capacité du candidat à prendre en compte et de connaître :

- Les acquis et les besoins des élèves.
- La diversité des conditions d'exercice de son métier futur.
- Le contexte dans ses différentes dimensions (classe, équipe éducative, établissement, institution scolaire, société).
- Les valeurs qui le portent, dont celles de la République.

Les dossiers doivent être déposés au secrétariat du jury cinq jours francs au moins avant le début des épreuves d'admission.

3. Observations et conseils aux candidats

3.1. Attentes du jury

Sur le fond

Le jury s'attache à comprendre la **proposition didactique** faite par le candidat. Cette démarche réflexive d'adaptation de la situation **présentée dans le dossier**, qu'elle soit réelle, observée ou vécue, est appréciée par le jury. Elle témoigne d'un effort, de la part du candidat, de contextualisation et de prise en compte des objectifs attendus et des capacités ou des compétences visées.

Les conditions d'enseignements indiquées, les objectifs fixés dans le sujet sont au centre de la démarche pédagogique et guident la démonstration que doit mener le candidat. Ces points permettent de développer un questionnement progressif et son adaptation au niveau des élèves / étudiants. Il est pertinent, le cas échéant, de compléter cette démarche par la référence à des outils numériques et collaboratifs, mobilisés dans le cadre du sujet.

La maîtrise des savoirs associés à la transposition didactique (notions, références théoriques, etc.) est nécessaire pour le candidat tout en rappelant que la capacité de contextualisation et d'adaptation aux élèves / étudiants est une des caractéristiques de l'épreuve.

Sur la forme

Le jury attend une présentation structurée et claire de l'exposé de 30 minutes. Il est attendu du candidat une justification rigoureuse des choix didactiques et pédagogiques proposés. Le strict respect de la durée de l'exposé n'est pas attendu, mais des prestations trop courtes demeurent préjudiciables et conduisent le jury à approfondir davantage l'entretien.

Le jury fait les constats suivants.

Constats

Concernant l'exposé,

Le jury note avec satisfaction que la plupart des candidats proposent des présentations orales qui s'inscrivent dans les temps impartis en mobilisant un vocabulaire adapté et un réel souci d'utiliser le dossier proposé pour réaliser une véritable didactisation. Toutefois certains candidats ont encore présenté leurs parcours professionnels et personnels en introduction de leur exposé. Il est conseillé de concentrer l'exposé sur la réponse au sujet proposé de façon à bénéficier de l'intégralité du temps imparti à cette étape de l'épreuve.

La lecture du sujet dans son intégralité conditionne un exposé cohérent et en relation avec l'ensemble des éléments proposés par le jury. Il est à noter que certains candidats ont réalisé des confusions entre les conditions d'exercice proposées avec les conditions de réalisation du sujet. Le jury apprécie la bonne maîtrise des disciplines de l'enseignement d'économie-gestion. Néanmoins, de nombreux candidats n'identifient pas de prérequis ou ne font pas de transversalités.

De nombreux candidats se sont attachés à répondre avec précision au sujet proposé et ont su, lors de leur exposé, proposer une didactisation au plus près des termes et objectifs du sujet. Cependant certains candidats persistent à proposer une transposition didactique sans rapport avec les objectifs énoncés dans le sujet. Le dossier, **support de la démarche de didactisation**, contient, dans de nombreux cas, des éléments de contextualisation riches et variés.

Enfin, le jury constate que les dossiers construits par les candidats, dans le but d'orienter très fortement le sujet proposé, ont souvent conduit le candidat à une transposition didactique hors-sujet.

Concernant l'entretien,

Les candidats ont su, pour la majorité d'entre eux, adopter une attitude cordiale, ouverte à la discussion et une posture professionnelle adaptée.

Le jury apprécie que les candidats profitent de l'entretien pour prendre du recul et fassent une analyse réflexive par rapport à leur transposition didactique, ce qui permet de créer un véritable échange argumenté tout en montrant une certaine capacité d'adaptabilité.

Les candidats s'attachent à répondre avec attention et précision aux questions posées par les membres du jury. Il est rappelé qu'une partie du questionnement vise à mesurer la connaissance par le candidat du système éducatif et sa capacité à s'y repérer, ainsi que sa connaissance des valeurs de la République.

Le candidat doit donc être capable de se situer dans l'organisation scolaire et réfléchir à la façon dont l'enseignant peut collaborer avec les différentes parties prenantes d'un établissement scolaire.

3.2. Conseils aux candidats

Il est recommandé de s'approprier les attendus qui caractérisent cette épreuve d'admission.

En amont de l'épreuve :

Pour le dossier :

Le jury invite les candidats à préparer leur dossier documentaire, en réfléchissant notamment au choix de l'organisation (disposer d'un contexte suffisamment riche et récent), aux points des programmes ou référentiels ciblés et à leur variété (éviter d'orienter le dossier vers un seul point précis afin de nourrir des problématiques variées) et au choix des annexes (privilégier un large panel d'annexes, notamment opérationnelles, afin de faciliter la transposition didactique).

Un grand nombre de dossiers portait davantage, voire uniquement, sur des attentes concernant le programme de management, or l'épreuve est basée sur les programmes de STMG et le référentiel en lien avec l'option du concours : la communication, l'organisation et la gestion des ressources humaines.

Les dossiers ne sont pas notés en tant que tels, mais doivent permettre aux candidats de créer des supports didactiques en lien avec les programmes et référentiel suivants :

- 1ère Sciences de Gestion et du Numérique,
- Terminale Management et Sciences de Gestion et du Numérique (à partir de 2021)
- BTS Support à l'Action Managériale.

Les candidats sont invités à se documenter sur les rénovations en cours afin d'en comprendre l'esprit et les objectifs. A ce titre, il est rappelé que la consultation du site EDUSCOL est primordiale afin que les candidats puissent actualiser leurs connaissances des textes applicables.

Le candidat doit aussi maîtriser les notions en lien direct ou indirect avec les problématiques de son dossier, comprendre les concepts et avoir réfléchi à leur déclinaison, en fonction notamment des différents niveaux auxquels ils peuvent être abordés. Un dossier qui enfermerait le jury dans une thématique précise serait un frein pour le candidat, car celui-ci risquerait d'avoir des difficultés à répondre à certains sujets.

A noter aussi que certains candidats ont fait le choix de proposer un dossier comprenant un nombre très important d'annexes. Si le dossier support à cette épreuve doit être complet et permettre de traiter une large gamme de sujets, celui-ci doit néanmoins comporter un nombre raisonnable d'annexes.

Durant la préparation de deux heures en loge :

Tout sujet est conçu pour permettre au candidat de donner le meilleur de lui-même. Le jury guidera par ailleurs l'entretien afin de permettre au candidat de rebondir sur les propositions qui pourraient lui paraître lacunaires et de l'accompagner dans sa réflexion pédagogique. Le candidat doit donc aborder cette épreuve avec confiance et ne pas hésiter à rebondir sur les propositions qui lui sont faites.

Avant toute transposition didactique, le jury invite les candidats à lire attentivement le sujet dans toutes ses dimensions (le niveau des élèves ou des étudiants, le positionnement dans le programme ou le référentiel, l'objectif à atteindre, le service et les conditions de réalisation) afin de circonscrire sa didactisation au plus près des attentes du jury.

Une lecture partielle du sujet, le fait d'éluider ou simplifier l'objectif fixé entraîne une didactisation incomplète et bien souvent confuse lors de l'exposé.

De même, une didactisation établie en amont de l'épreuve ne permet pas de s'adapter au sujet donné lors de l'épreuve et limite de fait la réflexion.

La transposition didactique doit prendre appui sur le contexte organisationnel et les annexes contenues dans le dossier : le candidat s'appropriera ces documents afin de les adapter à la démarche proposée, aux capacités/compétences à développer et aux objectifs à atteindre. Elle doit également mettre en œuvre des méthodes pédagogiques adaptées aux élèves / étudiants, notamment par un questionnement ouvert, précis et progressif qui permettra de donner du sens à la démarche pédagogique retenue par le candidat.

Les candidats ne doivent pas s'interdire de construire des ressources supplémentaires qui seraient nécessaires pour répondre à l'objectif proposé et non présentes dans le dossier. Néanmoins, celles-ci doivent être exceptionnelles et en nombre restreint.

Le jury apprécie également qu'un dossier élève soit proposé pour permettre une meilleure argumentation.

Dans les ressources des enseignements technologiques STMG et du référentiel du BTS Support à l'Action Managériale (cf. Annexe 1), le candidat peut retrouver des orientations et réflexions pour l'aider dans sa démarche, pour laquelle il doit préciser les conditions de réalisation en classe, justifier ses choix et indiquer éventuellement les limites du dispositif choisi.

Le candidat doit être capable de justifier et d'argumenter l'ensemble de ses choix durant l'entretien. Cela nécessite d'avoir mûrement réfléchi à sa pratique et ses choix pédagogiques/didactiques durant la phase de préparation.

Le jury apprécie notamment l'usage d'outils pédagogiques innovants et variés néanmoins, ceux-ci doivent être réalistes et applicables par rapport au sujet proposé.

Les différentes réformes des programmes et référentiels rendent l'utilisation du numérique et des logiciels (outils collaboratifs, PGI, SIRH...) quasiment indispensable. Le jury rappelle cependant que

l'utilisation de ces outils doit être en adéquation avec la transposition didactique, tant sur l'intérêt de son utilisation, que sur les attentes vis-à-vis des élèves / étudiants.

La transposition est l'occasion pour le candidat de souligner des transversalités pertinentes au regard notamment des conditions d'enseignement données, de les expliciter et d'approfondir leur mise en œuvre.

Lors de l'exposé devant le jury :

Il est conseillé de structurer l'exposé et d'annoncer en introduction le plan.

L'organisation support du dossier doit être présentée pour contextualiser les propos, mais brièvement pour garder un temps suffisant pour l'explicitation de la transposition.

Pour rappel, il est recommandé d'exploiter l'intégralité du temps imparti à l'exposé, soit 30 minutes.

Le candidat veillera à dynamiser sa communication. La présentation et le comportement (verbal et non verbal) doivent être en adéquation avec la posture professionnelle qu'un enseignant doit adopter dans le cadre de ses fonctions.

Un entraînement rigoureux à cette épreuve pourra permettre au candidat d'améliorer son exposé notamment en matière de gestion du temps.

Pour l'entretien :

L'entretien est un moment d'échanges permettant d'éclairer et d'approfondir des choix didactiques et pédagogiques proposés par le candidat lors de l'exposé. Le jury apprécie ici les candidats faisant preuve de recul et s'engageant dans une discussion argumentée.

C'est également l'opportunité pour le jury d'élargir la réflexion sur les compétences attendues d'un professeur dans le cadre de ses missions

Ainsi, le candidat s'informerera sur les parcours de formation en économie et gestion et les dispositifs pédagogiques destinés à mieux préparer les élèves (accompagnement personnalisé, accompagnement au choix de l'orientation, Parcoursup...). Plus globalement, il s'intéressera à l'offre de formations correspondant aux enseignements d'économie et gestion pour répondre aux besoins d'orientation et d'accompagnement des élèves ou des étudiants.

De plus, la connaissance du système éducatif, de ses instances, de son cadre réglementaire et des valeurs de la République constitue un socle inhérent à cette épreuve, qui permettra au candidat d'avoir une vision élargie du métier d'enseignant qui ne peut se limiter à la classe (cf. Annexe 2).

En conclusion et d'une manière générale, il est important de placer les élèves/étudiants, au cœur de la démarche pédagogique et de les rendre acteurs des activités proposées en tenant compte de leur diversité d'apprentissage.

4. Exemples de sujets proposés lors de la session 2020

*Extrait du BO du 27 avril 2013 : « **L'épreuve consiste en l'exploitation didactique**, dans le champ des sciences de gestion et dans l'option choisie, d'une situation organisationnelle réelle, observée ou vécue par le candidat. Elle prend appui sur un dossier documentaire d'une dizaine de pages maximum (hors annexes), produit par le candidat. Le sujet proposé par le jury, à partir du dossier, précise le contexte et les conditions de l'enseignement envisagé.*

Au cours de l'exposé, le candidat présente ses réponses au sujet et justifie les orientations qu'il privilégie.

*L'entretien qui lui succède permet au jury d'approfondir les points qu'il juge utiles. Il permet en outre d'apprécier la capacité du candidat à **prendre en compte les acquis et les besoins des élèves**, à **se représenter la diversité des conditions d'exercice** de son métier futur, à en connaître de façon*

réfléchie le contexte dans ses différentes dimensions (classe, équipe éducative, établissement, institution scolaire, société) et les valeurs qui le portent, dont celles de la République ».

Le candidat est autorisé à consulter le dossier support de l'épreuve qu'il a constitué, uniquement sur support imprimé, ainsi que le texte du sujet qui lui a été remis par le jury, à l'exclusion de tout autre document personnel ou de référence. Aucun équipement numérique n'est autorisé pour cette épreuve.

Les sujets proposés ci-dessous sont donnés à titre indicatif et ne sont pas limitatifs. Ils portent pour la session 2020 sur les programmes de première Sciences de Gestion et du Numérique, de Terminale Ressources Humaines et communication (*attention nouveau programme à partir de 2021 : Management Sciences de Gestion et du numérique*) et le référentiel de BTS SAM.

Sujet 1 Première

Vous proposez une exploitation didactique s'appuyant sur votre dossier documentaire et prenant en compte le contexte et les conditions d'enseignement précisés ci-dessous.

Contexte et conditions de l'enseignement

Vous enseignez les Sciences de Gestion et du Numérique en classe de première STMG, vous abordez le thème « Temps et risque » et vous travaillez sur la question de gestion : « L'amélioration de la performance est-elle sans risque ? ».

Votre objectif est de réaliser une séance visant à développer chez les élèves les capacités suivantes : apprécier l'incidence du risque sur la performance de l'organisation, mesurer les conséquences écologiques de la recherche de performance.

Votre service en première STMG est de :

9 heures hebdomadaires en Sciences de Gestion et du Numérique dont 5 heures en classe entière et 4 heures à effectif réduit (soit 2 heures par groupe).

Votre établissement dispose d'un environnement numérique de travail et vous avez accès à une salle équipée d'ordinateurs.

Sujet 2 Terminale (d'après le programme 2020)

(Attention nouveau programme à partir de 2021 : Management Sciences de Gestion et du numérique)

Vous proposez une exploitation didactique s'appuyant sur votre dossier documentaire et prenant en compte le contexte et les conditions d'enseignement précisés ci-dessous.

Contexte et conditions de l'enseignement

Vous enseignez la spécialité en classe de terminale STMG Ressources Humaines et Communication, vous abordez le thème « Mobilisation / Motivation » et vous travaillez sur la question de gestion « La recherche du mieux vivre est-elle compatible avec les objectifs de performance ? ».

Votre objectif est de faire travailler vos élèves en groupe sur les indicateurs à mobiliser dans le cadre de la responsabilité sociale de l'entreprise X.

Votre service en terminale STMG :

8 heures hebdomadaires en Ressources Humaines et Communication : 4h en classe entière et 4 heures à effectif réduit (soit 2 heures par groupe),

2 heures d'accompagnement personnalisé.
Vous êtes professeur principal de la classe.

Sujet 3 BTS SAM

Vous proposez une exploitation didactique s'appuyant sur votre dossier documentaire et prenant en compte le contexte et les conditions d'enseignement précisés ci-dessous.

Contexte et conditions de l'enseignement

Vous enseignez en Section de Technicien Supérieur « Support à l'Action Managériale », le bloc de compétences 3 « Collaboration à la gestion des ressources humaines ».

Vous travaillez sur l'activité 3.1 : Accompagnement du parcours professionnel, la compétence « Gérer la relation de travail » et plus particulièrement sur la tâche 3.1.1 : Valorisation de la marque employeur.

Votre objectif est de conduire les étudiants à appréhender la nécessité d'adapter les différents écrits professionnels tant sur le fond que sur la forme pour valoriser la marque employeur.

Votre service dans cette section comprend :

5 heures hebdomadaires en Collaboration à la Gestion des Ressources Humaines : 3 heures en classe entière et 2 heures à effectif réduit (soit 1 heure par groupe).

4 heures en Ateliers de professionnalisation et de CEJM appliquée.

Annexe 1 : Liens vers sites institutionnels sur les programmes STMG et BTS SAM

- Documents de références en STMG :

Classe de Première :

https://cache.media.eduscol.education.fr/file/SP1-MEN-22-1-2019/60/6/spe646_annexe3_1063606.pdf

Classe de Terminale :

https://cache.media.eduscol.education.fr/file/SPE8_MENJ_25_7_2019/14/1/spe262_annexe2_1159141.pdf

- Documents de référence du BTS SAM :

https://www.sup.adc.education.fr/btslst/referentiel/BTS_Support_action_manageriale.pdf

https://cocom.ac-versailles.fr/IMG/pdf/referentiel_formation_bts_sam_13032018.pdf

Annexe 2 : Exemples de questions sur les valeurs de la République

Avertissement : il s'agit d'une liste indicative et non exhaustive de questions posées lors de l'épreuve d'entretien sur dossier dans le cours de l'entretien et en fonction du contexte présenté par le candidat dans son dossier. Aucune réponse type n'est attendue. La commission d'interrogation s'attache à évaluer la qualité de la réflexion personnelle du candidat, ainsi que sa compréhension du fonctionnement d'un établissement scolaire, son adhésion aux valeurs de la République et à la laïcité.

1. Vous organisez votre classe en groupes de travail. Une élève refuse d'intégrer un groupe comportant des garçons. Comment procédez-vous ?
2. Lors d'un débat que vous instaurez en classe, les élèves s'insultent. Comment réagissez-vous ?
3. Un élève entre en classe avec une tenue vestimentaire manifestant ostensiblement son appartenance religieuse. Que faites-vous ?

4. Une élève vous fait part des moqueries et injures qu'elle subit de la part de ses camarades de classe sur les réseaux sociaux. Que faites-vous ?

5. Un élève refuse de faire des vœux sur Parcoursup, car il vous explique que ses parents n'ont pas les moyens financiers pour l'aider à poursuivre en Post-bac. Que faites-vous ?

5. Indications bibliographiques

- CHEVALLARD et alii 1994 : G. Arzac, Y. Chevallard, J.-L. Martinand, A. Tiberghien, *La transposition didactique à l'épreuve*, La pensée sauvage éditions, 1994 Et notamment : http://yves.chevallard.free.fr/spip/spip/IMG/pdf/Les_processus_de_transposition.pdf
- LENOIR et PASTRE 2008 : Y. Lenoir et P. Pastré, *Didactique professionnelle et didactiques disciplinaires en débat*, Octares éditions, 2008
- Référentiel des compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation - Arrêté du 1-7-2013 - J.O. du 18-7-2013
- Charte de la laïcité à l'école – circulaire n° 2013-144 du 6-9-2013
- Droits et obligations des fonctionnaires – loi du 13 juillet 1983, dite loi Le Pors