



Concours du second degré

Rapport de jury

Concours : Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement technique (CAPET)

Section : ECONOMIE ET GESTION

Option communication, organisation et gestion des ressources humaines

Session 2015

Rapport de jury présenté par : Michel LUGNIER
Inspecteur général de l'Education Nationale
Président du jury

SOMMAIRE

I. PRÉSENTATION DU CONCOURS	2
A. COMPOSITION DU JURY (<i>ARRETE DU 19 MARS 2015</i>).....	2
B. DATES PRINCIPALES	4
C. DONNEES STATISTIQUES.....	4
II. RÉGLEMENTATION	7
III. RÉSULTATS ET COMMENTAIRES DES ÉPREUVES ÉCRITES D'ADMISSIBILITÉ.....	12
A. COMPOSITION DE SCIENCES DE GESTION.....	12
1. <i>Résultats</i>	12
2. <i>Présentation du sujet</i>	13
3. <i>Éléments de correction</i>	13
4. <i>Observations sur la forme et sur le fond</i>	21
5. <i>Conseils aux candidats</i>	21
6. <i>Repères bibliographiques</i>	22
B. ÉPREUVE DE SYNTHÈSE.....	24
1. <i>Résultats</i>	24
2. <i>Présentation du sujet</i>	24
3. <i>Observations et conseils aux candidats</i>	25
4. <i>Éléments de correction</i>	28
5. <i>Repères bibliographiques</i>	30
IV. RÉSULTATS ET COMMENTAIRES DES ÉPREUVES D'ADMISSION.....	33
A. ÉPREUVE DE MISE EN SITUATION PROFESSIONNELLE	33
1. <i>Résultats</i>	33
2. <i>Présentation de l'épreuve</i>	33
3. <i>Observations et conseils aux candidats</i>	34
4. <i>Exemples de sujets proposés lors de la session 2015</i>	37
B. ÉPREUVE D'ENTRETIEN A PARTIR D'UN DOSSIER.....	43
1. <i>Résultats</i>	43
2. <i>Présentation de l'épreuve</i>	43
3. <i>Observations et conseils aux candidats</i>	43
4. <i>Indications bibliographiques</i>	47
5. <i>Exemples de sujets proposés lors de la session 2015</i>	47

I. PRÉSENTATION DU CONCOURS

A. Composition du jury (arrêté du 19 mars 2015)

- Président** - M. LUGNIER Michel, Inspecteur général de l'Éducation Nationale.
- Vice-Présidents** - Mme BONAZZI Béatrice, Inspectrice d'académie-Inspectrice pédagogique régionale
- M. ARRIEUMERLOU Yves, Inspecteur d'académie-Inspecteur pédagogique régional
- Secrétaire général** - M. DELARUE Olivier, professeur agrégé, Académie de STRASBOURG

Membres du jury

- M. ARMAND Jean-Louis, professeur agrégé, Académie de TOULOUSE
- M. BERMIS Olivier, professeur agrégé, Académie de CRETEIL
- M. BILLAND Bruno, professeur certifié, Académie de DIJON
- M. BLANCHARD Gilbert, professeur agrégé, Académie de STRASBOURG
- Mme BRANLY Anne-Bénédicte, professeure agrégée, Académie de LILLE
- Mme BUREL Agnès, personne à compétences particulières, Académie de MONTPELLIER
- Mme CALMELS Françoise, professeure agrégée, Académie de TOULOUSE
- Mme CATINAUD Sophie, professeure agrégée, Académie de LILLE
- Mme CHARRIERE Catherine, professeure agrégée, Académie de GRENOBLE
- M. CHEVALIER Daniel, Inspecteur d'académie-Inspecteur pédagogique régional, Académie de ROUEN
- M. CHIEN-CHOW-CHINE Antony, professeur agrégé, Académie de NANTES
- Mme CLEENEWERCK Brigitte, professeure agrégée, Académie de MONTPELLIER
- Mme COLOMBET Valérie, professeure certifiée, Académie de BORDEAUX
- M. COPET Frédéric, professeur certifié, Académie de DIJON
- M. CORAZZA Stéphane, professeur certifié, Académie de RENNES
- Mme DAVESNE Catherine, professeure agrégée, Académie de CRETEIL
- Mme DELALIX Anne, professeure agrégée, Académie d'AIX-MARSEILLE
- M. DUPREY Nicolas, professeur certifié, Académie de MONTPELLIER
- Mme EVESQUE-JANER, professeure agrégée, Académie de TOULOUSE
- Mme FAYN Marie-Edith, professeure agrégée, Académie de GRENOBLE
- Mme FEVRIER Geneviève, professeure agrégée, Académie de TOULOUSE
- Mme FOREST Christine, professeure certifiée, Académie de GRENOBLE
- Mme GERONIMI, Amaya, professeure agrégée, Académie de VERSAILLES
- Mme GUEDOUARI Nadia, professeure agrégée, Académie de VERSAILLES
- M. HAMOU Karim, professeur certifié, Académie de TOULOUSE
- Mme JEAN Aurélie, professeure agrégée, Académie de VERSAILLES
- Mme KOENIG Maud, professeure agrégée, Académie de CRETEIL

- Mme LABORIE Mireille, professeure agrégée, Académie de VERSAILLES
- Mme LAURENT Audrey, professeure agrégée, Académie de TOULOUSE
- M. LAVAL Christian, professeur agrégé, Académie de TOULOUSE
- Mme LE BRIS Anne, professeure certifiée, Académie de CRETEIL
- M. LIBESSART Thierry, professeur certifié, Académie d'AMIENS
- Mme MAESTRI Annie, professeure agrégée, Académie de GRENOBLE
- Mme MANSAT Catherine, professeure certifiée, Académie de CLERMONT-FERRAND
- Mme MILLET Catherine, professeure certifiée, Académie de BESANÇON
- M. MODOLO Laurent, professeur certifié, Académie de REIMS
- Mme NICOLAS Odile, professeure agrégée, Académie de GRENOBLE
- Mme NOTIN Muriel, professeure agrégée, Académie d'AIX-MARSEILLE
- M. PHILIBERT Mickaël, professeur agrégé, Académie d'ORLEANS-TOURS
- Mme QUENEL Mathilde, professeure agrégée, Académie de ROUEN
- M. RICHARD Joan, professeur certifié, Académie de LILLE
- M. ROBIN Arnaud, professeur certifié, Académie de CLERMONT-FERRAND
- M. SEBASTIEN Gilles, professeur agrégé, Académie de STRASBOURG
- M. SEVESTRE Léonard, professeur agrégé, Académie de LYON
- Mme TRESPEUX Marie-Laure, professeure certifiée, Académie de CLERMONT-FERRAND
- M. VINCENT Lionel, professeur certifié, Académie de LILLE

B. Dates principales

Épreuves d'admissibilité : 30 et 31 mars 2015

Correction des épreuves d'admissibilité : Du 18 au 22 mai 2015

Publication des résultats d'admissibilité : 22 mai 2015

Épreuves d'admission : Du 23 juin au 26 juin 2015

Publication des résultats : 29 juin 2015

C. Données statistiques

CAPET externe Économie et Gestion

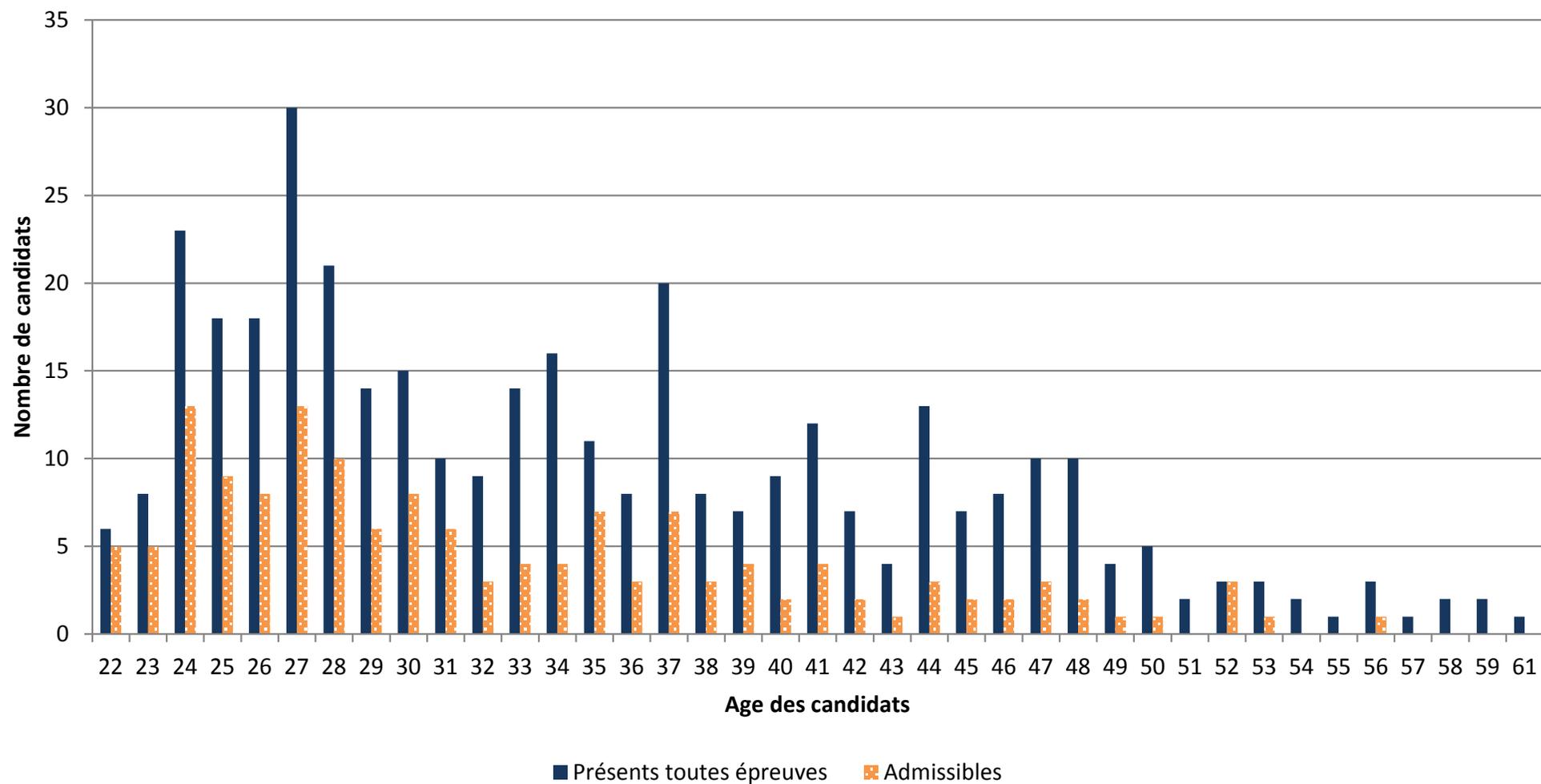
Option communication, organisation et gestion des ressources humaines

	2012 ¹	2013 ¹	2014 ex ¹	2014 ²	2015 ²
Nombre de postes offerts au concours	30	45	60	50	66
Candidats inscrits	881	860	991	907	989
Candidats présents	275	286	307	269	347
<i>Taux de présence</i>	<i>31,2%</i>	<i>33,3%</i>	<i>31,0%</i>	<i>29,7%</i>	<i>35,1%</i>
Candidats admissibles	68	102	85	121	146
Total du premier candidat admissible	87/120	93/120	96/120	31/40	32/40
Total du dernier candidat admissible	52,5/120	42/120	52,5/120	16/40	16/40
Candidats admis	30	45	46	50 (+9)	66 (+5)
Total du premier candidat admis	177/240	187,5/240	189/240	101/120 <i>Soit 16,83/20</i>	98,5/120 <i>Soit 16,42/20</i>
Total du dernier candidat admis	120/240	114/240	111/240	62,5/120 <i>Soit 10,42/20</i>	60/120 <i>Soit 10/20</i>
Total du dernier admis (liste complémentaire)				56,5/120 <i>Soit 9,42/20</i>	58/120 <i>Soit 9,67/20</i>

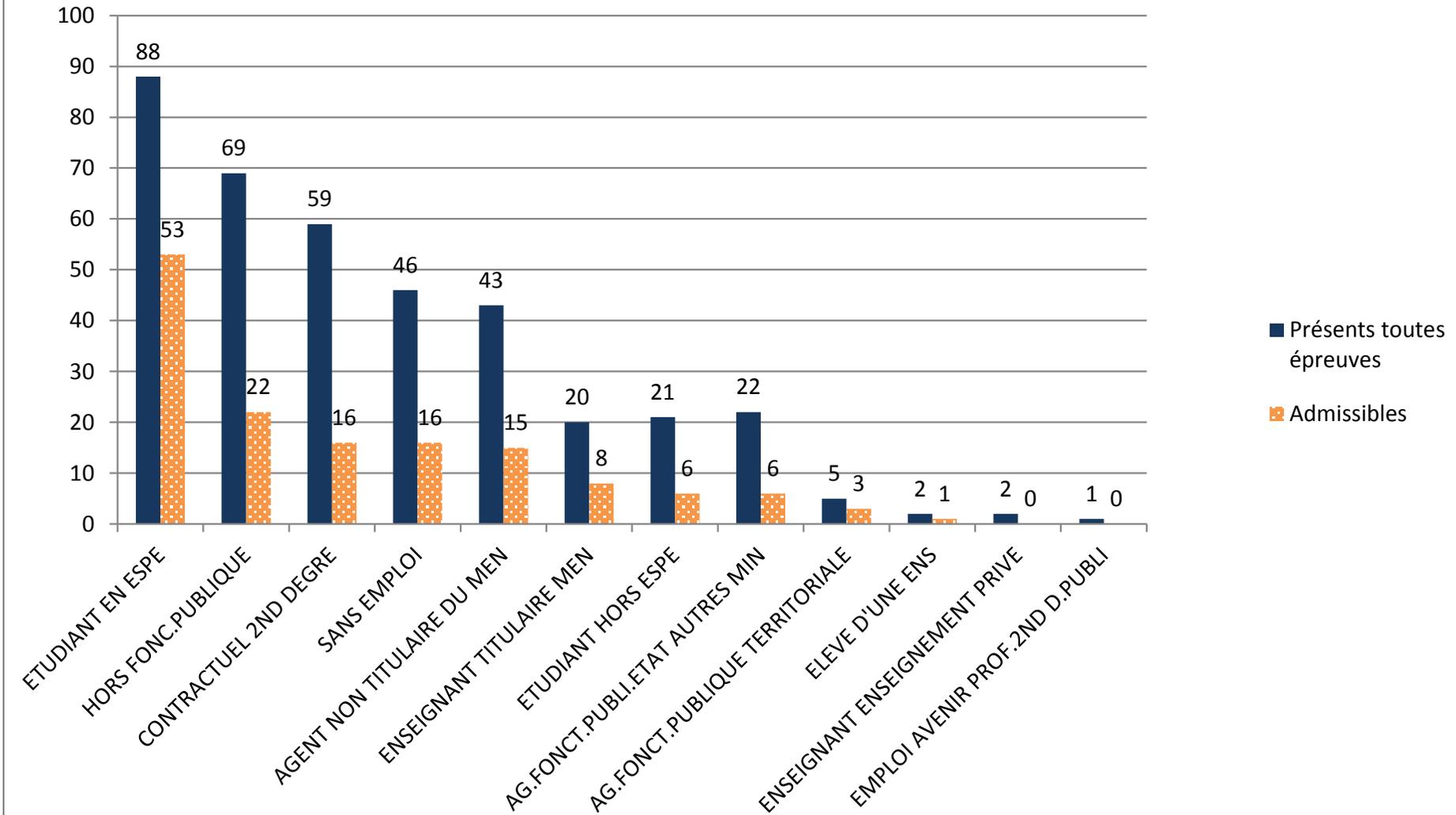
¹ Concours conformes à l'arrêté du 28 décembre 2009

² Concours conformes à l'arrêté du 19 avril 2013

Répartition par âge des candidats - session 2015



Répartition des candidats par profession - session 2015



II. 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 2015.

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.education.gouv.fr/cid20869/textes-officiels-regissant-les-concours-du-second-degre.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.education.gouv.fr/siac2>

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://ecogest.info>

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>

La revue « Economie et Management » est une source complémentaire à ces ressources numériques :

<http://eduscol.education.fr/ecogest/reseaux/echanges/presentation>

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

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

NOR : MENH1310121A

A N N E X E 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. – Epreuves d'admissibilité

1° Composition de sciences de gestion.

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.

Durée : cinq heures ; coefficient 1.

2° Epreuve de synthèse.

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.

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

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.

Durée : cinq heures ; coefficient 1.

B. – Epreuves 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° Epreuve 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° Epreuve 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 utile. 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 2015

Date de publication : 16 juin 2014

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 1er 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
- Les relations contractuelles avec la personne publique
- Le droit de l'immatériel
- La gestion du risque par le droit

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

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

1. 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 «assistant de manager», 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

III. RÉSULTATS ET COMMENTAIRES DES ÉPREUVES ÉCRITES D'ADMISSIBILITÉ

Les sujets des épreuves d'admissibilité sont consultables sur SIAC2 :

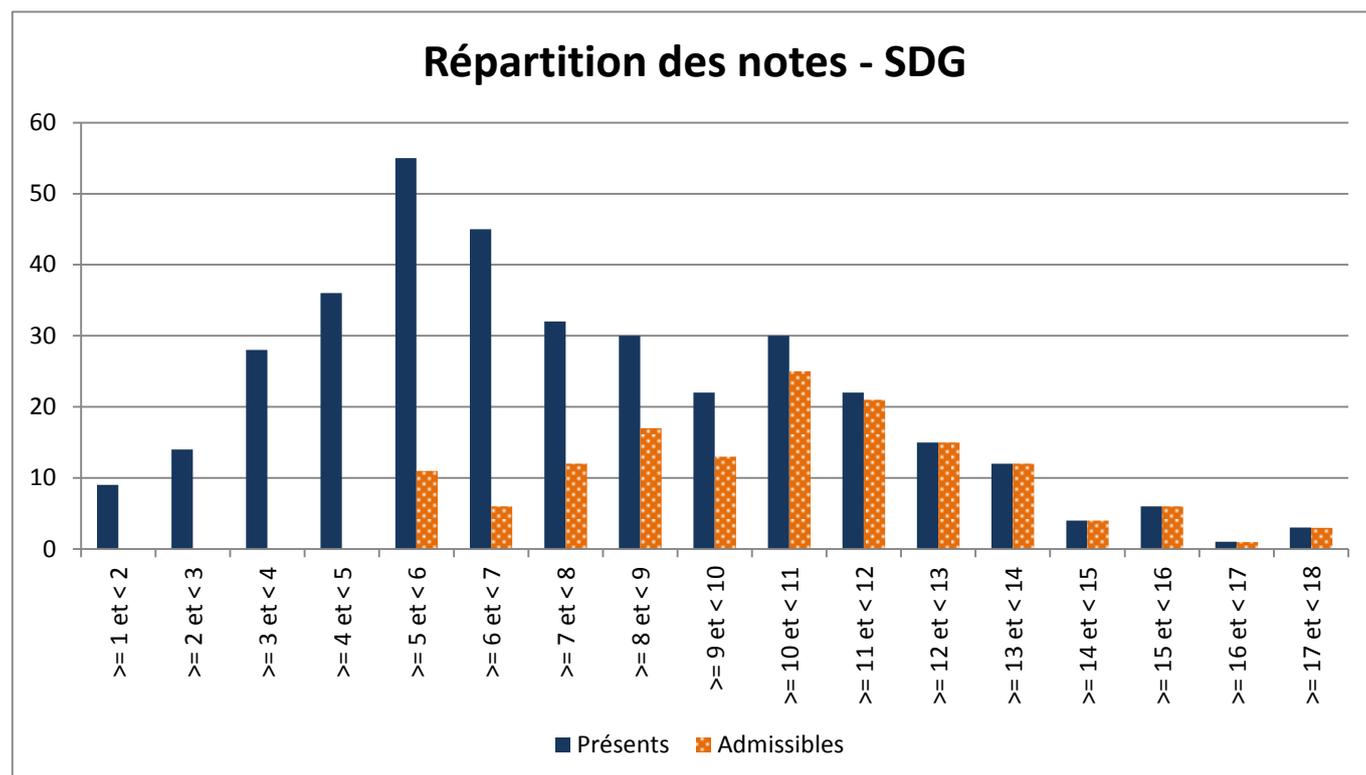
<http://www.education.gouv.fr/cid87521/sujets-des-epreuves-admissibilite-rapports-des-jurys-des-concours-capet-session-2015.html>

A. Composition de sciences de gestion

1. Résultats

Moyenne générale : 7,27 / 20
Note la plus haute : 17,5 / 20
Note la plus basse : 01 / 20
Ecart-type : 2,79 / 20

Moyenne générale des candidats admissibles : 10,22 / 20
Note la plus haute parmi les candidats admissibles : 17,5 / 20
Note la plus basse parmi les candidats admissibles : 05 / 20



2. Présentation du sujet

Le contexte était celui du groupe Digital Connexion, et plus particulièrement de l'entité Blue Digital. Ce centre de profit est spécialisé dans la conception de stratégies de communication digitale.

La communication digitale comprend notamment l'optimisation des points de contacts digitaux entre une marque, une enseigne et ses consommateurs (site internet marchand, moteurs de recherche utilisés par le consommateur, e-mails reçus, réseaux sociaux), à travers différents points de contact : l'ordinateur, les tablettes ou les mobiles.

L'objectif de Blue Digital est de proposer une stratégie de communication cohérente pour les entreprises clientes en assignant à chaque point une fonction, un contenu et une animation.

Cependant, compte tenu de l'analyse environnementale, Blue Digital doit opérer un virage stratégique pour passer d'une logique de production à une logique de conseil. Blue Digital ne peut assurer cette mutation que si les compétences liées au suivi et conseil du client deviennent collectives, et donc amorcer un apprentissage organisationnel.

La présentation du sujet adoptait le format suivant :

- Une présentation du contexte.
- Un premier dossier centré sur le contexte stratégique, plus particulièrement le diagnostic stratégique des ressources et compétences. Il visait à apprécier les compétences du candidat en management.
- Un deuxième dossier centré sur le réseau social d'entreprise (RSE) nécessaire pour amorcer le partage des connaissances. Il visait à apprécier les compétences du candidat dans les systèmes d'information de gestion.
- Un troisième dossier centré sur l'appréciation des salariés et plus particulièrement l'évaluation des compétences et du potentiel. Il visait à apprécier les compétences du candidat en management des ressources humaines.
- Un quatrième dossier centré sur le lien entre l'apprentissage organisationnel et le management des ressources humaines (MRH) nécessaire à la réussite de l'orientation stratégique détectée par le dirigeant. Ce dossier permettait d'apprécier les compétences du candidat en MRH.

3. Éléments de correction

DOSSIER 1

Q1. En vous appuyant sur le modèle des ressources et des compétences, réalisez le diagnostic interne de Blue Digital.

Il est attendu du candidat qu'il réalise un diagnostic stratégique interne de Blue Digital en utilisant le modèle des ressources et compétences rappelé dans le document 1. Cette étape est nécessaire à la compréhension globale du cas et de sa problématique.

Pour ce faire, le candidat avait à sa disposition :

- Annexe 1 - Verbatim du cadre dirigeant
- Annexe 2 - Plaquette
- Documents 1 et 2

COMPETENCES EVALUEES

- Analyser les documents en maîtrisant le modèle ressources/compétences.
- Évaluer les ressources et les compétences.
- Structurer les ressources.

ELEMENTS DE CORRECTION

Ressources	Identification	Evaluation
Intangibles	Image de marque : plusieurs prix reçus Références prestigieuses	+ Affirme la qualité des productions, favorise la réputation
Humaines	Quantitatif 51 salariés Moyenne d'âge : entre 30 et 34 ans	+ Structure à taille humaine, mais pas trop petite Normal dans ce secteur
	Qualitatif 4 expertises	++ Exceptionnelle. Rare de combiner ces 4 expertises (difficilement imitables)
	Planeur stratégique	+ Commun pour une agence de communication classique mais rare pour la communication digitale
	Experts médias sociaux	+ expertise rare
Physiques	Responsable technique et innovation	+ Avoir un temps d'avance
	Bureaux modernes installés dans le parc scientifique	+ car proche de formations hautement diplômantes
	Parc informatique de qualité, performant ERP RSE Agence à Paris	Faible Faible Faible + proche des sièges sociaux parisiens

Compétences			
Managériales	Transversales	Fonctionnelles	Professionnelles
Leadership participatif Communication interne Climat ouvert : accepter le débat d'idées. Le conflit fait avancer. Refonte des emplois qui offre la possibilité aux salariés d'évoluer et de favoriser la mobilité interne (et diminuer le turn-over important dans un secteur sous-rémunéré).	Fonctionnement par projet Qualité globale Proximité avec le client Innovation Maillage des expertises	Processus ERP : rationalisation de la facturation par la création de modèle et utilisation des indicateurs issus de l'ERP Espace collaboratif	Nouvelle méthode d'accompagnement du client : évolution vers le conseil Elaboration de prototypes pour la transmission des connaissances des innovations techniques Gestion des connaissances

Q2. Formulez de manière synthétique la capacité stratégique de l'entreprise. Comparez-la à la vision du dirigeant.

Il est attendu du candidat qu'il identifie l'avantage concurrentiel détecté grâce à son diagnostic stratégique des ressources et compétences détenues par l'entreprise et qu'il compare la capacité stratégique à la vision du dirigeant. Cela nécessite de maîtriser la notion de capacité stratégique.

Pour ce faire, le candidat avait à sa disposition :

- Annexe 1 - Verbatim du cadre dirigeant

COMPETENCES EVALUEES

- Identifier à travers l'entretien du dirigeant sa vision stratégique.
- Synthétiser les résultats du diagnostic interne en mettant en évidence l'avantage concurrentiel.
- Analyser la stratégie à mettre en œuvre.
- Mettre en perspective la capacité stratégique avec la vision du dirigeant.

ELEMENTS DE CORRECTION

Blue Digital dispose de ressources rares (planeur stratégique, 4 expertises dont les experts médias sociaux), qui lui procurent un avantage concurrentiel. La transformation d'une agence de production en agence de conseil est indispensable à la pérennité des entreprises de ce secteur (les annonceurs ont des budgets serrés, internalisent certaines productions, disposent d'experts). La concurrence est importante sur les activités de production. Par ailleurs, les agences de publicité généralistes viennent concurrencer la communication digitale ce qui nécessite de prendre ce cap stratégique vers le conseil et d'associer le client à la réalisation. Son avantage concurrentiel doit lui permettre d'opérer son indispensable mutation vers le conseil et réussir sa transformation. Cette vision est partagée par le dirigeant, qui s'inquiète toutefois de la lenteur que mettent certains salariés à suivre son cap.

DOSSIER 2

Q3. Présentez les avantages de l'implantation du RSE chez Blue Digital.

Il est attendu du candidat qu'il montre que l'implantation d'un réseau social d'entreprise (RSE) est un outil mis en place afin d'amorcer le partage des connaissances. Le candidat est invité à présenter des avantages du RSE pour Blue Digital, qu'il aura pris soin de structurer, afin d'éviter la redondance d'idées.

Pour ce faire, le candidat avait à sa disposition :

- Annexe 1 - Verbatim du cadre dirigeant
- Annexe 4 - RSE de Blue Digital
- Annexe 5 - Liste partielle des services disponibles des médias sociaux
- Document 3

COMPETENCES EVALUEES

- Analyser les documents et identifier des avantages.
- Synthétiser et structurer les avantages.
- Identifier les avantages liés aux valeurs de l'entreprise.

ELEMENTS DE CORRECTION

L'implantation d'un RSE présente plusieurs avantages :

- **Renforcer la participation des employés**
 - Permet aux employés de faire la connaissance de collègues avec lesquels ils ne travailleront peut-être pas directement (entreprise étendue).
 - Meilleure intégration de la génération Y qui s'attend à pouvoir collaborer sur son lieu de travail comme elle a appris à interagir à l'école et dans sa vie personnelle.
 - La découverte d'experts et de nouveaux talents. Des talents jusque-là inconnus peuvent se révéler et rassembler un public.
- **Relier des employés dispersés géographiquement**
 - Economiser du temps pour répondre aux questions de ses employés : permettre à une personne de « perdre » plusieurs minutes sur le RSE afin d'en faire gagner à un collaborateur en difficulté peut finalement faire gagner beaucoup de temps à l'entreprise.
- **Améliorer la communication avec les dirigeants**
 - Modèle multi-intervenants (« many-to-many », entreprise en réseau, ...)
- **Archiver les connaissances**
 - Des informations pouvant survivre au turn-over en restant facilement consultables et préservant ainsi tout le savoir-faire nécessaire.
- **Améliorer les valeurs de l'entreprise**
 - Les valeurs des collaborateurs doivent être la curiosité, la volonté de collaborer, l'envie d'aider les autres.
 - Le partage d'informations entre les collaborateurs (si quelqu'un trouve une information susceptible d'être une valeur ajoutée pour l'entreprise, ou d'intéresser l'un des silos, elle peut la partager).
 - Un contexte et une crédibilité en hausse : le contenu du RSE est mis à jour en temps réel par des experts « maison ».

Q4. Schématisez la nouvelle architecture logique entre les 2 couches de connexion. Pour cela, sélectionnez les services adaptés en respectant la planification de la mise en place du nouveau système d'information.

Il est attendu du candidat qu'il appréhende l'architecture logique de la mise en œuvre de l'implantation du RSE. Le candidat est invité à distinguer l'implantation d'un ERP, outil spécifique, qui factorise certains processus, du développement de l'intranet, par la sélection de services ad hoc. La restitution de cette analyse passe par la réalisation d'un schéma technique.

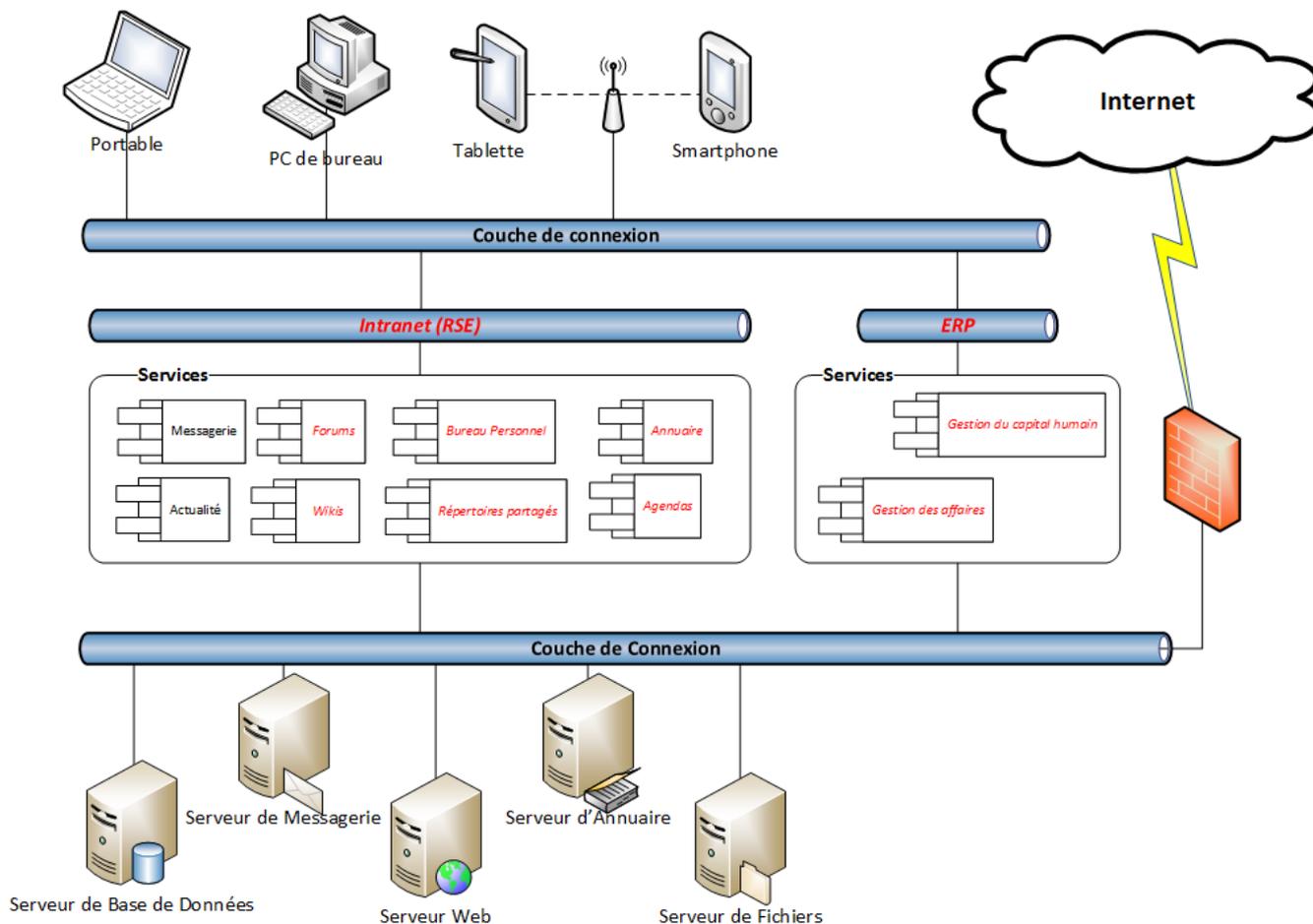
Pour ce faire, le candidat avait à sa disposition :

- Annexe 6 - Architecture logique – avant la mise en place du RSE – chez Blue Digital.
- Annexe 7 - Extrait de la planification de la mise en place du nouveau système d'information.

COMPETENCES EVALUEES

- Appréhender et produire un schéma technique.
- Intégrer l'ERP dans le SI.
- Développer l'Intranet du SI.
- Proposer des solutions techniques et organisationnelles adaptées.

ELEMENTS DE CORRECTION



DOSSIER 3

Q5. Identifiez en les justifiant, les facteurs agissant sur le climat social chez Blue Digital. Quelles conclusions en tirez-vous quant à la contribution du climat social au développement des compétences ?

Il est attendu du candidat qu'il identifie les facteurs favorables et irritants du climat social. Cela nécessite de maîtriser la notion de climat social et d'analyser les documents et notamment les indicateurs de la gestion sociale.

Pour ce faire, le candidat avait à sa disposition :

- Annexe 1 - Verbatim du cadre dirigeant
- Annexe 3 - Entretien avec Anatole Letard sur la gestion de ses équipes
- Annexe 8 - Instantané des données sociales

COMPETENCES EVALUEES

- Exploiter les documents afin de repérer les facteurs agissant sur le climat social.
- Évaluer l'impact de ces facteurs sur le climat social.
- Analyser, justifier et structurer les facteurs en utilisant les documents graphiques et textuels.
- Argumenter sur le lien entre climat social et développement des compétences.

ELEMENTS DE CORRECTION

Le climat social désigne l'expression de la perception qu'ont les collaborateurs des conditions sociales qui règnent au sein d'une entreprise à un moment donné.

Des facteurs favorables

- **Un respect de l'égalité**

L'équilibre hommes/femmes est respecté avec un léger avantage pour les femmes.

- **Un absentéisme quasi-nul : un équilibre vie privée/vie professionnelle**

Le nombre de jours d'arrêt maladie (hors maternité) est relativement bas (1,86 jour moyen par salarié et par an en 2013). Le niveau relativement bas de cet indicateur peut s'expliquer par des horaires de travail souples et des plages horaires réservées aux réunions internes ou avec les clients.

- **Les conditions d'exercice : un travail autonomisé et responsabilisé basé sur la confiance et le partage mais qui fait l'objet d'un contrôle**

D'après le dirigeant, tous les salariés, quelle que soit leur catégorie, sont autonomes dans leur travail, notamment par l'organisation du travail en groupes projet. Autonomie renforcée par la mutualisation des informations et la collaboration via le RSE.

- **La cohésion interne : une communication interne qui donne des objectifs clairs et renforce les liens**

La communication interne, si elle sert avant tout à communiquer des informations opérationnelles, renforce le sentiment d'appartenance des collaborateurs, contribue à un meilleur climat social et aux bonnes relations entre les personnes et les services. Cette cohésion est renforcée par des objectifs fixés et annoncés, par la mise en place du RSE avec la culture du partage.

Le RSE favorise l'intégration de la génération Y (70 % des salariés de Blue Digital), sa collaboration sur le lieu de travail comme elle a appris à interagir à l'école et dans sa vie personnelle.

En son sein, la communauté de pratiques favorise la culture du partage, permet d'apprendre les uns des autres et d'approfondir les connaissances ou résoudre un problème.

Les facteurs irritants

- **L'instabilité des salariés liée à l'absence de perspectives de carrière**

Le taux de rotation des salariés, même s'il est inférieur à celui du secteur, montre une certaine instabilité des équipes en 2011 et 2012. Si ce taux peut s'expliquer par un recrutement important sur ces deux années, il montre également l'existence de départs spontanés. Un taux de rotation élevé du personnel engendre une perte de compétences. Il a un impact économique, mais également psychologique auprès des autres salariés.

Ce taux élevé sur 2011-2012 s'explique notamment par l'absence de perspectives d'évolution de carrière.

C'est ce dernier point qui a conduit le dirigeant en 2012 à proposer une refonte des statuts pour la plupart des salariés. Cette dernière a permis, semble-t-il, de ramener le taux de rotation à 11 % en 2013.

- **Les conflits**

Des conflits existent au sein de Blue Digital, qui peuvent altérer le climat social.

On relève 3 types de conflits :

- Des conflits d'intérêt constructifs entre l'expertise principale et les autres experts d'un côté et le commercial et les responsables d'équipe de l'autre.
- Des conflits d'intérêts entre experts, définis comme stériles par le dirigeant, et qui peuvent être destructeurs lorsqu'ils entraînent un climat compétitif à outrance. Le dirigeant y met un terme en rappelant l'intérêt du client.
- Des conflits relationnels entre le commercial et les autres salariés liés à la personnalité du commercial.

- **L'évaluation des compétences**

L'appréciation des compétences et des potentiels est réalisée de manière intuitive, non formalisée et non transparente. Or, c'est justement ce point qui est primordial pour le passage à une activité de conseil.

Les facteurs du climat social au sein de Blue Digital semblent donc favorables (partage des informations, équilibre vie professionnelle/vie privée, intérêt du travail et responsabilisation, entraide, libre circulation de l'information) à l'évolution vers une activité de conseil à la condition que l'évaluation des compétences, point de départ du développement des compétences, soit repensé.

Q6. Analysez le système d'appréciation des salariés par la direction au regard de l'orientation stratégique et proposez des solutions d'amélioration de ce système.

Il est attendu du candidat qu'il identifie les méthodes d'évaluation, qu'il les analyse au regard de la stratégie. Cela nécessite une maîtrise des outils d'évaluation.

Pour ce faire, le candidat avait à sa disposition :

- Annexe 3 - Entretien avec Anatole Letard sur la gestion de ses équipes.

COMPETENCES EVALUEES

- Repérer les moyens d'évaluation des salariés.
- Analyser les méthodes d'évaluation en lien avec l'orientation stratégique.
- Proposer des solutions cohérentes.

ELEMENTS DE CORRECTION

Le système d'appréciation mis en place par Blue Digital repose sur trois axes :

- Une évaluation formalisée de la performance au cours d'entretiens semestriels, déterminante pour la part variable de la rémunération.
- Une évaluation informelle des compétences reposant sur l'intuition et l'expérience du responsable d'équipe pour ses collaborateurs et du dirigeant pour les responsables d'équipe.
- Une détection des potentiels sur la base d'expériences menées : 3 ou 4 projets.

Aujourd'hui, le système d'appréciation ne permet pas d'accompagner de manière efficace la montée en compétences des salariés, ni de détecter les potentiels.

Parmi les solutions possibles :

- **L'entretien annuel** (obligatoire tous les deux ans depuis janvier 2015).
- **Une mise en situation de travail nouvelle où le salarié sera observé et évalué par le chef de projet, le responsable d'équipe et le dirigeant.**
- **L'évaluation à 360°**

Q7. Concevez un outil d'appréciation des salariés en cohérence avec les solutions que vous proposez.

Il est attendu du candidat qu'il opérationnalise la solution proposée.

COMPETENCES EVALUEES

- Proposer un outil adapté, utilisable et cohérent avec la question 6
- Structurer son propos

ELEMENTS DE CORRECTION

Toute proposition cohérente et opérationnelle est acceptée.

DOSSIER 4

Q8. En vous appuyant sur les références théoriques et en intégrant la problématique de Blue Digital à votre réflexion, montrez le lien entre l'apprentissage organisationnel et le management des ressources humaines.

Il est attendu du candidat qu'il identifie et justifie le lien entre l'apprentissage organisationnel et le cas ; qu'il mette en évidence l'importance du management des ressources humaines, pour mener cet apprentissage organisationnel, nécessaire à la migration de Blue Digital vers le métier d'agence de communication. Le candidat doit mobiliser le cadre théorique en s'appuyant sur le document ressource.

Pour ce faire, le candidat avait à sa disposition :

- Document 4 – Apprentissage organisationnel

COMPETENCES EVALUEES

- Exploiter un document.
- Analyser les concepts scientifiques de l'apprentissage organisationnel à travers le cas Blue Digital.
- Argumenter sur le lien entre apprentissage organisationnel et management des RH illustré par le cas.

ELEMENTS DE CORRECTION

L'analyse du rôle de **l'apprentissage organisationnel** prend une résonance importante aujourd'hui pour au moins deux raisons :

- L'hypercompétition (D'Aveni, 1995) qui caractérise la dynamique concurrentielle. Au sein d'une industrie, d'Aveni identifie quatre facteurs provoquant l'hypercompétition : la demande des consommateurs, les savoirs, le déclin des barrières à l'entrée, la fréquence croissante des alliances entre firmes. Ainsi, la situation d'une organisation est fragile. Les organisations doivent anticiper que leur avantage concurrentiel ne sera jamais durable mais uniquement temporaire. Les changements imposés par l'environnement sont aujourd'hui rapides, radicaux et imposent à l'organisation une réflexion sur ses moyens d'apprendre.

Ainsi, Blue digital

- *est confronté à une montée en compétence des annonceurs qui deviennent ainsi des concurrents directs,*
- *« est en phase de mutation et dans un contexte économique qui n'est pas évident »,*
- *est en train de sortir d'une logique de production pour passer à une logique de valorisation du conseil.*
- L'importance accordée aux ressources et aux compétences pour expliquer la compétitivité des organisations. Les réflexions sur les compétences organisationnelles (donc collectives) ont donné lieu à une littérature abondante dès les années 1960 en prenant appui sur la *resource-based view* (RBV) notamment à partir des travaux de Penrose (1959), Wernerfelt (1984), Barney (1991) et Grant (1991). Les ressources et compétences peuvent constituer des forces pour une organisation pour l'aider à saisir les opportunités (et à se défaire des menaces).

Ainsi, Blue Digital

- *migre vers le métier d'agence de communication*
- *doit acquérir les ressources et les compétences qui lui font défaut. Elle doit par exemple recruter un planeur, parvenir à donner un rôle de conseil aux équipes par l'intermédiaire des responsables et cultiver l'innovation pour apporter une réelle plus-value à des clients dotés eux-mêmes d'un personnel expert.*

Ainsi, si l'organisation pouvait se définir comme une institution adaptative en environnement stable (Cyert et March, 1963), elle doit aujourd'hui être capable de produire des connaissances et d'apprendre pour assurer son avantage concurrentiel dans un contexte hypercompétitif.

Il existe plusieurs versions de l'apprentissage dans les organisations : une vision cognitive et une vision située.

La vision cognitive est développée notamment par Argyris et Schön (1978) pour qui l'apprentissage organisationnel est la modification des repères et des théories de l'action, fondée sur les connaissances de l'organisation. Les organisations performantes sont celles qui sont capables de développer leur faculté d'adaptation grâce à leur capacité d'apprentissage. Il est indispensable que les routines défensives faisant obstacle au changement et à l'apprentissage soient maîtrisées. Les auteurs distinguent ainsi l'apprentissage en simple boucle et en double boucle. L'apprentissage en simple boucle est peu novateur, il ne remet pas en cause les cadres de référence de l'organisation (*ce mode s'appuie sur la répétition, la routinisation et l'imitation ; éléments perceptibles lorsque Anatole Letard évoque les routines au sein de ses équipes*). L'apprentissage en double boucle est celui qui permet de rendre l'entreprise apprenante. Il s'agit d'un processus qui engage l'entreprise à « apprendre à apprendre ».

Le management des ressources humaines vise à développer des méthodes, des procédures et des techniques de gestion afin d'assumer quatre grandes missions.

Dans la situation de Blue Digital, il s'agit de s'interroger sur les conditions de l'apprentissage organisationnel nécessaire à sa migration vers le métier d'agence de communication. Les RH apparaissent au cœur du dispositif.

Nous retrouvons ici les travaux d'Argyris et de Schön qui proposent les actions suivantes pour favoriser l'apprentissage organisationnel en agissant sur :

- Les canaux de communication : forums de discussion, schémas formels et informels d'interaction : « *Mais cela passe aussi par la communication interne en l'occurrence dans la manière de présenter l'agence aux clients. J'organise une réunion en début d'année afin de définir les enjeux de l'année à venir. C'est à cette occasion que je fixe le cap. Cette année l'enjeu est la qualité du conseil. Mais cette réunion n'est absolument pas suffisante. Je fais une réunion mensuelle avec tous les chefs d'équipe, et deux fois par mois je m'entretiens individuellement avec chaque responsable d'équipe. Je participe aussi à une réunion du « comité exécutif » du groupe Digital Connexion où nous analysons les chiffres du mois passé et notre position sur notre feuille de route de l'année.* »
- Les systèmes d'informations : *développement du PGI et du RSE*
- L'environnement spatial favorisant l'autonomie : « *Nos bureaux sont organisés en Open Space. Seuls mon bureau, une salle de réunion et les bureaux des responsables d'équipe sont cloisonnés par des vitres. Ce plateau en Open Space favorise notre fonctionnement par projet. Pour ma part, la porte de mon bureau est toujours ouverte et le matin, je passe dire bonjour à tout le monde. J'ai accepté une certaine souplesse dans les horaires. Ce qui compte c'est l'objectif de travail. Les salariés sont autonomes, ils savent organiser leur travail.* »
- Les systèmes de rétribution : « *J'ai été confronté à une double problématique, une croissance forte qui nous a obligés à recruter et un turn-over qui pénalisait la stabilité de mes équipes. Pour offrir une perspective d'évolution de carrière, j'ai donc décidé en 2012 de refondre les statuts. Dans la plupart des équipes, j'ai à présent 4 emplois contre 2 auparavant.* » La mise en place d'une évaluation des compétences va dans le sens de l'amélioration du système de rétribution.
- Les procédures et les routines : « *Cette méthode devrait nous permettre de réduire le temps de réalisation d'un projet et donc son coût. Cet essai, même s'il n'est pas concluant, sera riche d'enseignement. Il nous faudra accepter cet échec, en dresser un bilan pour rebondir et l'améliorer.* »
- Cette remise en cause des procédures et des routines renvoie aussi au dilemme exploration / exploitation de March (1991) : l'exploitation des compétences actuelles de l'organisation et l'exploration de nouvelles possibilités, avec sans doute moins de résultats à court terme.

On notera enfin que « *chaque Business Unit et chaque salarié ont le droit de publier de l'actualité sur le métier, sur un client, sur une connaissance qu'ils veulent partager. Cela permet la collaboration et la mutualisation des dossiers clients avec des droits créés* ».

Nous retrouvons ci-dessous le management des formes de savoirs dans l'organisation : savoirs tacites et savoirs explicites (Nonaka et Takeuchi, 1994). On distingue les connaissances explicites qui peuvent être formalisées et transmises dans un langage et les connaissances tacites qui sont liées au savoir-faire, sont connues sans en avoir conscience et de ce fait difficiles à énoncer et à formaliser.

4. Observations sur la forme et sur le fond

Remarques sur la forme

La présentation des copies est généralement convenable. Certaines copies demeurent cependant très en deca de ce que le jury est en droit d'attendre pour un concours. Ces copies sont peu soignées voire illisibles et comportent de nombreuses fautes de grammaire ou d'orthographe.

Le jury observe avec satisfaction les efforts de structuration fournis par de nombreux candidats. A cet égard, une présentation synthétique des réponses peut s'avérer intéressante, pour peu que les arguments y soient développés.

Quelques copies comportent une introduction et une conclusion, bien que ces dernières ne soient pas exigées.

Quelques copies ne respectent pas la numérotation des questions du sujet, ce qui rend difficile la correction et pénalise le candidat.

Remarques sur le fond

Un certain nombre de candidats ont traité le sujet dans son intégralité. Ils ont montré une capacité à mobiliser et à maîtriser un cadre théorique pour analyser le cas proposé, en comprendre la problématique et proposer des solutions pertinentes.

Des candidats n'ont pas traité la totalité du sujet ou l'ont mal traité, notamment les questions concernant les outils du système d'information et des ressources humaines.

Des candidats n'ont pas perçu la problématique de l'organisation. Faute d'une maîtrise suffisante des fondamentaux de RH et de management, ils ont alors été conduits à faire des contresens et des hors-sujets.

Certaines copies présentent une analyse superficielle, une argumentation mal construite ou inexistante et/ou témoignent d'une exploitation insuffisante des annexes et ressources.

Trop de candidats ignorent ou ne maîtrisent pas les concepts et les outils, ce qui les conduit à des confusions conceptuelles ou à des propositions d'outils peu réalistes ou inadaptées. Des candidats ont ainsi une approche intuitive et une capacité d'analyse, dénuée cependant de références et de connaissances du modèle ressources/compétences.

Le jury relève la faiblesse des analyses et des argumentations proposées dans certaines copies. Par exemple, certains candidats connaissent le modèle ressources/compétences, mais sont dans l'incapacité de le mobiliser pour analyser le cas.

5. Conseils aux candidats

Quant au fond

L'épreuve de sciences de gestion 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, ainsi que des références au management des organisations et aux systèmes d'information de gestion.

Aussi, la maîtrise de la discipline est un socle déterminant pour la réussite de cette épreuve qui évalue la capacité du candidat à exploiter ses connaissances dans un contexte particulier. On attend du candidat qu'il démontre sa rigueur scientifique et son ouverture culturelle.

Un travail approfondi sur les concepts de base doit être réalisé afin de les mobiliser dans le cadre du cas proposé. De même, il est important de connaître et savoir exploiter des modèles de diagnostic stratégique. Il est également conseillé au candidat de se préparer à l'épreuve en s'intéressant aux questions actuelles en matière de management stratégique et de politique des ressources humaines.

Le jour de l'épreuve, le candidat doit prendre le temps de lire l'intégralité du sujet et répartir son temps pour le traitement intégral du sujet. Il est important de faire preuve de rigueur dans la lecture et l'analyse des questions, de définir les termes (exemple climat social) pour pouvoir y apporter une réponse appropriée.

L'identification de la problématique générale du cas conditionne la réussite de l'épreuve, car elle est le fil conducteur du travail demandé. Pour répondre aux questions, il est par ailleurs indispensable d'exploiter l'ensemble des ressources et des annexes.

Il est fortement recommandé d'éviter d'annoncer des références théoriques sans lien direct avec la réponse.

Quant à la forme

Les capacités de communication du candidat sont appréciées dans la perspective d'un métier exigeant des qualités et des compétences rédactionnelles. Le soin accordé à la rédaction des réponses éclaire sur l'aptitude du candidat à communiquer avec rigueur et justesse, dans un langage adapté. Les réponses doivent être structurées et argumentées, les copies aérées, bien présentées, avec une orthographe et une syntaxe soignées.

Il est rappelé par ailleurs que :

- il n'est pas attendu d'introduction ni de conclusion ;
- les réponses doivent être numérotées conformément à la numérotation des questions du sujet ;
- les candidats ne doivent pas écrire dans les marges réservées à la correction des copies, ni coller dans leur copie des extraits du sujet qu'ils auraient découpés.

6. Repères bibliographiques

Programme des concours externes et internes du Capet-Cafep :

http://cache.media.education.gouv.fr/file/capet_externe_interne/11/2/p2015_capet_ext_eco_gest_330112.pdf

Définition des compétences à acquérir par les professeurs, documentalistes et conseillers principaux d'éducation pour l'exercice de leur métier :

<http://www.education.gouv.fr/cid52614/menh1012598a.html>

Sujets et rapports de jury des sessions précédentes :

<http://www.education.gouv.fr/cid4927/sujets-des-epreuves-admissibilite-rapports-des-jurys.html>

Document d'accompagnement du BTS Assistant de Manager :

http://www.crcom.ac-versailles.fr/IMG/pdf/Documentd_accompagnementV2.pdf

Pour compléter cette préparation et actualiser ses connaissances et les resituer dans des contextes d'organisation, la lecture régulière de revues et magazines spécialisés est incontournable et notamment :

- *Economie & Management*
- *Challenges*
- *01informatique*
- *Liaisons sociales*
- *Enjeux, les Echos*
- *L'Usine nouvelle*

Pour aller plus loin, le candidat doit approfondir ses connaissances de base à l'aide des manuels universitaires. Citons notamment pour exemple :

En management et stratégie :

- *Notions fondamentales de management*, M. Darbelet, L. Izard, M. Scaramuzza, Foucher
- *Les organisations, Etat des savoirs*, Editions Sciences Humaines
- *Organisation, théories et pratiques*, Yves-Frédéric Livian, Dunod
- *Stratégie d'entreprise*, J. Bouglet, Gualino
- *Stratégie*, A. Desreumaux, X. Lecocq, V. Warnier, Pearson Education
- *100 fiches pour comprendre la stratégie d'entreprise*, J.-L. Magakian, M.A. Payaud, Bréal

En droit :

- *Lamy – Droit de l'entreprise*

Voir également les références bibliographiques citées infra

En système d'information :

- *Management des systèmes d'information*, K. Laudon, J. Laudon, Pearson Education

- *Management d'un projet de système d'information : principes, techniques, mises en œuvre et outils*, Morley, Dunod,

- *Manager la sécurité du système d'information*, Matthieu Bennasar, Alain Champenois, Patrick Arnould, et Thierry Rivat, Dunod

- *Projet de système d'information*, Alain Lecoeur, Bernard Quinio, Vuibert

- *Systèmes d'information, dynamique et organisation*, Marciniak et Rowe, Economica

En gestion des ressources humaines :

- *Fonctions RH : politiques, métiers et outils des ressources humaines*, Thevent, Dejoux, Marbot, Bender

- *Gestion des Ressources Humaines*, J-M. Peretti, Vuibert

- *Gestion des Ressources Humaines*, Principes généraux et cas pratiques, J-P. Citeau, Y. Barel, Sirey Université

- *50 fiches pour aborder la gestion stratégique des ressources humaines*, J.-L. Magakian, C. Barmeyer, X. Bouziat, A. Hounounou, S. Le Loarne, Bréal

- *La Gestion des Ressources Humaines*, Loïc Cadin, Francis Guérin – Les Topos, Dunod

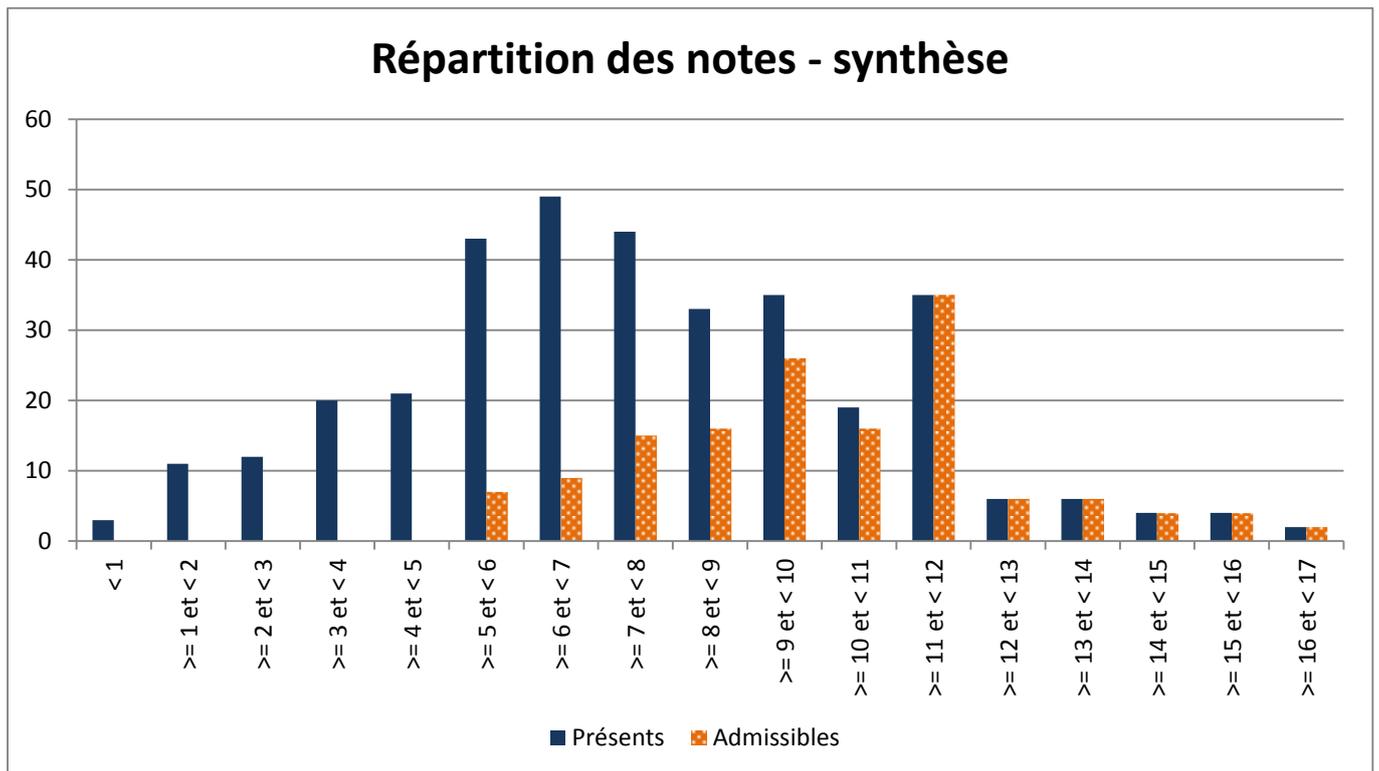
- *Toute la fonction RH – Savoir - savoir*

B. Épreuve de synthèse

1. Résultats

Moyenne générale : 7,27 / 20
Note la plus haute : 16 / 20
Note la plus basse : 0,5 / 20
Ecart-type : 2,46 / 20

Moyenne générale des candidats admissibles : 9,78 / 20
Note la plus haute parmi les candidats admissibles : 16 / 20
Note la plus basse parmi les candidats admissibles : 05 / 20



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.

Note de synthèse

Le dossier documentaire avait pour thème « Motivation et implication des salariés dans un environnement économique dégradé ».

Le candidat devait présenter une note de 1 500 mots (+/- 10 %), structurée et problématisée, à partir d'un dossier de 12 pages comprenant 12 documents.

Le dossier documentaire présentait un ensemble de documents variés, par leur nature (articles de presse, extraits d'ouvrages, tableau, extrait de programme...) et par leurs sources.

Le thème de la note de synthèse est managérial en lien avec les contenus des programmes des différentes séries en économie et gestion (STMG et STS).

Cette épreuve évalue la maîtrise par le candidat de connaissances et de compétences nécessaires à l'exercice du métier d'enseignant. Dans un environnement informationnel dense, il convient d'être en mesure de sélectionner les données pertinentes sur un sujet donné et de les synthétiser en les structurant autour d'une problématique.

L'enseignant doit être capable de mener un tel travail dans le cadre de son enseignement, afin de susciter la réflexion des élèves ou étudiants et de développer leurs capacités à rechercher, traiter, synthétiser l'information, et à problématiser et structurer un propos.

Le management a une place centrale dans l'enseignement d'économie et gestion. C'est la raison pour laquelle la note de synthèse demandée aux candidats relève désormais du management des organisations.

En réponse aux exigences d'un concours de recrutement de professeurs, les ressources et documents présentés sont d'un niveau intellectuel reconnu. La compréhension fine des documents du dossier et leur intégration dans une problématique nécessitent une bonne connaissance des éléments managériaux, juridiques et économiques liés au thème.

Questions dans le domaine économique ou juridique

Le candidat doit choisir les questions d'ordre juridique ou d'ordre économique sans possibilité de panachage.

Cette partie de l'épreuve vise à évaluer la maîtrise par le candidat de notions fondamentales des programmes d'économie et de droit, sa capacité à mobiliser ses connaissances et à structurer son propos. Il ne s'agit pas de réaliser un travail de problématisation et d'argumentation propres à la dissertation, mais d'exprimer clairement ses connaissances et de répondre à la question telle qu'elle est formulée.

Le candidat peut intégrer à sa réponse des éléments d'actualité qui ne se substitueront pas aux connaissances disciplinaires dont il s'agit de vérifier la maîtrise.

Maîtrise des connaissances fondamentales, capacité à faire le lien avec l'actualité et à formuler un propos clair, complet et synthétique, constituent un ensemble de compétences que doit maîtriser un futur enseignant et que cette partie de l'épreuve vise à évaluer.

3. Observations et conseils aux candidats

Note de synthèse

Attentes du jury

Le sujet invitait les candidats à s'interroger sur la motivation et l'implication des salariés dans un environnement économique dégradé (cf. corrigé). Le dossier documentaire présentait les notions de motivation et d'implication et leurs liens avec la performance de l'entreprise. Il mettait en évidence la nécessité, pour les entreprises, de diversifier les leviers de motivation et d'implication dans un environnement économique contraignant.

La synthèse est à présenter sous la forme d'un développement structuré, introduit et éventuellement conclu, respectant la longueur préconisée par l'énoncé.

La note de synthèse est un exercice exigeant, nécessitant une bonne maîtrise méthodologique qui ne peut s'acquérir que dans le cadre d'une préparation rigoureuse et régulière à l'épreuve. Cet exercice exige des candidats qu'ils prennent en compte **l'ensemble des documents** pour en dégager les enjeux et la problématique formulée dans le sujet.

Le jury rappelle aux candidats que l'exercice de synthèse exclut tout apport extérieur aux idées contenues dans les documents. Cependant le candidat doit prendre appui sur ses connaissances disciplinaires et son capital culturel pour appréhender avec justesse les éléments fournis dans le dossier. Tout propos ou point de vue personnel est à proscrire. Le candidat doit être en mesure de proposer une restitution fidèle mais intelligente et intelligible des idées essentielles présentes dans le dossier documentaire.

Si la synthèse comporte une dimension à la fois didactique et pédagogique, elle ne doit pas cependant donner lieu à la présentation d'une séquence d'enseignement. Il s'agit bien d'un exercice de synthèse en tant que tel, dans lequel la préoccupation didactique et pédagogique doit apparaître aussi bien sur le fond que sur la forme :

- sur le fond, le document donné en annexe 1 permettait de situer le sujet dans le cadre du programme de management des entreprises en classe de BTS, et de déterminer la façon dont les principaux concepts pouvaient être abordés. Il invitait notamment à démontrer que la motivation est un facteur de performance. Il était en outre attendu du candidat qu'il s'appuie sur une définition claire des termes du sujet.
- sur la forme, une attention particulière devait être apportée à l'orthographe, à la syntaxe et à la structuration du propos. Il s'agit là de compétences de base du professeur. La rédaction de titres aux différentes parties de la synthèse n'est pas exigée. Cependant, cette pratique associée à une formulation précise et pertinente permet dans certains cas de clarifier utilement le propos.

Ainsi, à l'aune du document pédagogique, les candidats doivent apprécier la portée et la place de chaque document de manière à les articuler autour de la problématique. Le choix du plan permet alors d'apprécier la compétence du candidat à organiser et articuler les idées essentielles des documents à travers une progression (didactique/pédagogique) pertinente et cohérente. Cette perspective pédagogique amène à sélectionner et hiérarchiser les notions, puis à déterminer leur place dans la synthèse.

Analyse des synthèses des candidats

Dans l'ensemble, le jury relève une bonne maîtrise de la méthodologie de la note de synthèse. Les candidats ont réalisé un effort en termes de problématisation et de structuration. Les copies présentant des résumés ou des analyses des documents dans l'ordre de leur présentation dans le dossier sont devenues rares.

Cependant quelques candidats n'ont pas compris qu'ils devaient rédiger une note de synthèse classique quant à sa forme. Ils ont effectué des développements pédagogiques (séance de management en BTS, fiche de déroulement de séquence, analyse du programme...) qui ne répondaient pas à la demande.

D'une façon générale, les candidats ont correctement appréhendé les notions de motivation et d'implication même si certains n'ont pas réussi à les différencier. Ils ont, pour la plupart, bien compris la nécessité pour les entreprises d'adapter les leviers de motivation et d'implication compte tenu du contexte économique peu favorable dans lequel elles évoluent. Toutefois, trop peu de candidats ont analysé les liens entre performance et motivation/implication.

De nombreuses copies se caractérisent, par ailleurs, par les insuffisances suivantes :

- Des introductions très brèves renvoyant à une définition partielle de la motivation et de l'implication ou à une retranscription littérale des documents abordant ces deux notions et à l'annonce du plan.
- Une restitution partielle des idées du dossier alors que la synthèse exige une prise en compte complète des ressources documentaires proposées.
- Une articulation non pertinente des idées : le corps de la note s'apparente parfois à une liste inorganisée d'idées, à un catalogue d'informations. Cela interroge sur la capacité même du candidat à articuler les

informations contenues dans les différents documents. Cette difficulté traduit souvent un déficit d'analyse et de maîtrise de la problématique.

- Le non-respect de la consigne relative au nombre de mots (1500 mots +/- 10 %). Au-delà du respect formel de cette consigne, le jury remarque que de nombreux candidats ne respectent pas cette consigne, témoignant ainsi d'une analyse insuffisante et d'une réflexion peu approfondie. Par ailleurs, certains candidats précisent à la fin de leur synthèse, le nombre de mots utilisés. Précisé ou non, le jury vérifie systématiquement le respect de cette consigne. Alors, autant que cette indication lorsqu'elle est mentionnée par le candidat sur sa copie soit exacte !
- Une mauvaise gestion du temps empêchant certains candidats de terminer leur synthèse et/ou de traiter l'intégralité du sujet (synthèse et questions).
- Une maîtrise parfois très imparfaite des règles élémentaires relatives à l'orthographe, à la syntaxe, à la ponctuation. Cela nuit à la clarté du propos d'autant que cela s'accompagne parfois du recours à un style relâché, voire familier quand ce ne sont pas des accents journalistiques inappropriés qui viennent teinter les productions des candidats.

Conseils aux candidats

Le travail de préparation à cette épreuve doit s'orienter dans deux directions : consolider ses compétences méthodologiques en réponse aux exigences d'une note de synthèse ; approfondir les connaissances disciplinaires.

Une difficulté majeure relevée porte sur le traitement du dossier documentaire. Le jury recommande vivement aux candidats de s'entraîner à l'épreuve de synthèse à partir de guides méthodologiques (cf. repères bibliographiques) et de lire très régulièrement pour s'accoutumer à cet exercice omniprésent dans la pratique de l'enseignant. Le jury invite également les candidats à développer leurs capacités à produire un propos structuré et nourri, combiné à un développement problématisé.

Pour être fructueux, ce travail méthodologique doit s'appuyer sur des connaissances scientifiques solides, permettant aux candidats de comprendre le sujet, d'en dégager les enjeux, de mettre en lien les idées afin de dégager la problématique et le plan. Pour se préparer à cette épreuve, les candidats doivent donc consolider et actualiser leurs connaissances en management des organisations conformément au programme du concours.

Le jury recommande aux candidats de lire et d'analyser les programmes de management du cycle terminal de la série STMG et de BTS afin de s'imprégner du cadre pédagogique dans lequel devront s'inscrire leurs futurs enseignements et qui les guidera dans la structuration de leur synthèse. Ainsi, l'aspect didactique et pédagogique doit être envisagé dès l'introduction afin de faire référence au programme de la filière STMG.

Enfin, les candidats doivent s'efforcer de produire un travail attestant de leur capacité à s'exprimer clairement et correctement à l'écrit, dans une copie à la présentation soignée.

Questions dans le domaine économique ou juridique

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

Difficultés rencontrées par les candidats

Le jury regrette l'absence fréquente de définition des notions rapportées au contexte proposé. Cette lacune conduit de nombreux candidats à proposer des éléments de réponse témoignant d'une solide culture juridique ou économique mais sans lien direct avec les questions posées.

Par ailleurs, les productions de nombreux candidats traduisent une appréhension très superficielle des savoirs évalués. À titre d'illustration, trop de candidats n'ont qu'une connaissance parcellaire des effets de la globalisation financière ou des théories économiques du marché du travail.

De plus, les candidats ont parfois une vision trop limitée du champ notionnel couvert par la question posée. En économie, la répartition des revenus ne se limite pas à la redistribution. En droit, la question de la flexibilité pour l'entreprise ne se limite pas à la réglementation du licenciement.

Pour des raisons sans doute liées à une mauvaise gestion du temps, de nombreux candidats semblent avoir négligé cette partie de l'épreuve ; les réponses proposées sont alors souvent insuffisamment développées.

Attentes du jury

Il est attendu d'un enseignant la rigueur consistant à ne répondre à une question qu'après avoir pris soin d'explicitier le sens précis des termes mobilisés. Toute notion doit être systématiquement et précisément définie. Ce n'est qu'une fois les termes définis qu'il convient de mobiliser les connaissances disciplinaires (économiques ou juridiques) de nature à répondre à la question posée.

Par ailleurs, les candidats doivent être capables de traiter tous les aspects de chaque question sans pour autant apporter des éléments sans lien direct avec le sujet.

Les réponses aux questions doivent prendre la forme d'un exposé clair, précis et structuré même si un plan n'est pas exigé ; le futur enseignant ne peut se contenter de réponses approximatives et non organisées.

Conseils aux candidats

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

- travailler les concepts économiques et juridiques fondamentaux du programme du concours. Le jury tient à rappeler aux candidats qu'ils seront nécessairement amenés à enseigner l'économie et le droit au cours de leur carrière, s'ils réussissent le concours. La maîtrise des fondamentaux dans ces deux disciplines est donc indispensable.
- lire des ouvrages universitaires et des articles en droit et en économie (cf. bibliographie).
- renforcer leurs connaissances en suivant l'actualité économique, juridique et sociale. En effet, les exemples pertinents (jurisprudence, textes législatifs, rapports économiques, données statistiques...) valorisent la prestation du candidat.

De manière générale, il est utile de se projeter dans le métier, d'appréhender les compétences professionnelles attendues, pour anticiper, mesurer et préparer efficacement cette épreuve du concours.

4. Éléments de correction

Note de synthèse

Le sujet portait sur la motivation et l'implication des salariés dans un environnement économique dégradé. Les documents pédagogiques devaient conduire le candidat à démontrer que le contexte économique actuel détériore la motivation et l'implication des salariés, ce qui nuit à la performance de l'entreprise. Dans le même temps, il contraint les entreprises qui peuvent difficilement mobiliser les leviers traditionnels de motivation (facteurs de motivation pécuniaires). Le dossier documentaire invitait donc à analyser la nécessaire diversification des leviers de motivation et d'implication (utilisation de leviers non pécuniaires : enrichissement des tâches, développement de l'autonomie et de l'employabilité des salariés, flexibilité du temps de travail, management participatif, amélioration de la qualité de vie au travail, rôle de la culture d'entreprise, etc.).

L'introduction de la synthèse supposait d'analyser l'impact de la crise économique sur l'emploi, les conditions de travail, la motivation et l'implication des salariés et, in fine, sur la performance des entreprises. Les notions de motivation et d'implication devaient être explicitement définies et distinguées l'une de l'autre. Le corpus documentaire amenait à se demander comment les entreprises peuvent motiver et impliquer leurs salariés dans un contexte de crise économique.

Pour répondre à cette problématique, plusieurs plans pouvaient être développés. Le candidat pouvait articuler ses idées selon la structure « Enjeux de la motivation et de l'implication des salariés dans un environnement économique dégradé / Nécessité de réinventer les leviers de motivation et d'implication des salariés ». La partie sur les enjeux permettait d'analyser les liens entre la motivation et l'implication des salariés et la performance de l'entreprise (A), les effets négatifs d'un environnement économique dégradé sur la motivation et l'implication (B), mais aussi sur la culture d'entreprise, elle aussi mise à l'épreuve par ces nouvelles contraintes (C). La seconde partie devait mettre en évidence la nécessité, pour les entreprises, d'adapter les leviers traditionnels de motivation et d'implication (A), de proposer des innovations managériales et organisationnelles (B) et une nouvelle déclinaison de la culture d'entreprise (C).

Un plan organisé autour de l'évolution des leviers de motivation et d'implication était également envisageable. La première partie permettait alors d'analyser les limites des leviers traditionnels de motivation et d'implication dans un environnement économique dégradé. La seconde partie devait alors porter sur l'émergence de nouveaux leviers.

Questions dans le domaine économique ou juridique

Questions économiques

La question 1 supposait tout d'abord de définir les notions de répartition et de revenus avant de présenter les raisons de l'intervention de l'Etat dans ce domaine (réduction des inégalités, fourniture d'une protection contre les risques sociaux et de biens collectifs, soutien de la demande et mise en place de stabilisateurs économiques...). Il convenait ensuite d'exposer les modalités d'intervention de l'Etat sur la fixation des revenus primaires (traitement des fonctionnaires, niveau du SMIC, action sur les taux d'intérêt ou encore sur l'évolution des revenus mixtes et du capital à travers différentes politiques publiques) et dans la répartition secondaire des revenus (fixation des prélèvements obligatoires et des prestations sociales notamment).

Pour répondre à la question 2, le candidat devait définir et situer le marché du travail, le chômage et la notion de flexibilité. Il devait ensuite mobiliser des éléments permettant de démontrer qu'une plus grande flexibilité du marché du travail peut conduire à faire baisser le chômage : approche néoclassique imputant le chômage aux rigidités du marché du travail, modèle de flexicurité, modèle WS/PS etc. Enfin, il devait nuancer cette analyse en présentant la critique de l'analyse néoclassique par les théories keynésiennes (insuffisance de la demande globale) et en démontrant que le chômage peut s'expliquer par d'autres facteurs que la seule rigidité du marché du travail (par exemple : théories des contrats implicites, du salaire d'efficience, des insiders-outsiders, chômage d'appariement etc.). Le candidat pouvait mobiliser de nombreux exemples d'actualité pour illustrer sa réponse (loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, etc.).

La réponse à la troisième question économique impliquait de définir la globalisation financière et l'instabilité. Puis il convenait de démontrer que la globalisation financière est un facteur d'instabilité, notamment du fait de certains mécanismes inhérents au fonctionnement des marchés financiers (bulles spéculatives, asymétries d'information...) et des risques systémiques qu'elle engendre, cette instabilité pouvant affecter l'économie réelle via le canal du crédit. Là encore, de nombreux exemples d'actualité pouvaient être mobilisés. Toutefois, il convenait de nuancer cette première approche de la globalisation financière en présentant également ses avantages, en termes d'allocation des ressources ou de réduction des coûts d'investissement et de financement des dettes des agents privés et de l'Etat par exemple.

Questions juridiques

La question relative aux moyens à la disposition de l'entreprise face à un cocontractant défaillant supposait une définition précise des termes. Elle devait ensuite conduire le candidat à présenter les différents moyens juridiques mobilisables par l'entreprise face à une inexécution totale ou partielle d'un contrat : action en exécution forcée, action en responsabilité contractuelle, exception d'inexécution, action en résolution ou en résiliation du contrat, application de clauses pénale ou résolutoire.

En ce qui concerne la deuxième question, les notions de prévention des risques en matière de santé au travail et d'employeur devaient être définies. Il était attendu du candidat qu'il expose les sources de l'obligation de l'employeur en la matière (droit communautaire, droit interne, jurisprudence de la Cour de cassation sur l'obligation de sécurité de résultat pesant sur l'employeur...) avant de présenter les moyens de prévention des risques en matière de santé au travail : information et formation des salariés, mise en place d'une organisation et de moyens adaptés, établissement du document unique et du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, information et consultation d'autres acteurs tels que le CHSCT, l'inspecteur du travail, le médecin du travail etc.

Pour répondre à la question 3, il était nécessaire de définir les notions de salariés, d'entreprise et de flexibilité avant de mettre en évidence la nécessité, pour le droit du travail, de concilier deux objectifs parfois contradictoires : la protection du salarié et la nécessité d'offrir aux entreprises la flexibilité nécessaire au maintien et/ou au développement de leur compétitivité. De nombreuses règles pouvaient ensuite être mobilisées afin de montrer comment s'opère cette conciliation qui conduit généralement à encadrer les possibilités de flexibilité offerte aux entreprises : réglementation du licenciement, du travail précaire, du temps partiel, possibilité de recourir aux heures supplémentaires, au chômage partiel etc. Pouvaient également être envisagées la flexibilité des rémunérations (primes, participations, intéressement...), la flexibilité fonctionnelle (en lien avec le droit pour le salarié à la formation professionnelle tout au long de la vie), la mobilité géographique.

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.

Bibliographie pour travailler les notions et concepts juridiques, économiques et managériaux :

DROIT

Ouvrages :

Contrats civils et commerciaux, François Collart-Dutilleul, Philippe Delebecque, Dalloz.

Droit des obligations, B. Fages, LGDJ.

Droit des sociétés, A. Constantin, Mémento Dalloz.

Droit du travail, E. Peskine, C. Wolmack, LGDJ.

Droit de la consommation, J. Calais-Auloy et F. Steinmetz, Précis Dalloz.

Droit de la concurrence interne et communautaire, M. Malaurie-Vignal, Sirey.

Droit de la propriété intellectuelle, propriété littéraire et artistique, propriété industrielle, droit international, P. Tafforeau, Gualino éditeur.

Les Mémento Dalloz pour les thèmes en relations avec le programme.

Revue :

Revue hebdomadaire ou mensuelle du Jurisclasseur (LexisNexis), par exemple, *Contrats, concurrence, consommation*

Revue Dalloz : Droit des sociétés, Droit du travail, Droit de l'Union Européenne

Sites Internet :

www.legifrance.gouv.fr

www.travail-emploi.gouv.fr

<http://vosdroits.servicespublic.fr>

www.economie.gouv.fr/dgccrf

<http://eur-lex.europa.eu/fr/index.htm>

ECONOMIE**Ouvrages :**

Théories Economiques, M. Montoussé, éd. Bréal

Economie 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.

Economie et mondialisation, JP Allegret, P.Le Merrer, Ed De Boeck

Economie 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

Revue :

- *Les Cahiers français*
- *Problèmes économiques*
- *Reflets et perspectives de la vie économique*
- *Revue économique*
- *Regards croisés sur l'économie*
- *L'économie politique*
- *Alternatives économiques*

Sites :

Il est conseillé d'actualiser les indicateurs chiffrés grâce à des sites tels que celui de l'INSEE, de l'OCDE...

<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)

MANAGEMENT

Ouvrages :

- *Notions fondamentales de management*, M. Darbelet, L. Izard, M. Scaramuzza, Foucher
- Stratégor
- *Les organisations, Etat des savoirs*, Editions Sciences Humaines
- *Organisation, théories et pratiques*, Yves-Frédéric Livian, Dunod
- *Stratégie d'entreprise*, J. Bouglet, Gualino
- *Stratégie*, A. Desreumaux, X. Lecocq, V. Warnier, Pearson Education
- *100 fiches pour comprendre la stratégie d'entreprise*, J.-L. Magakian, M.A. Payaud, Bréal

Revues :

- *Economie & Management*
- *Revue française de gestion*
- *Challenges*
- *Capital*
- *01informatique*
- *Liaisons sociales*
- *Enjeux les Echos*
- *L'Usine nouvelle*

IV. RÉSULTATS ET COMMENTAIRES DES ÉPREUVES D'ADMISSION

Taux d'absentéisme global aux épreuves d'admission :

Session	Candidats admissibles	Candidats présents	Taux d'absentéisme
Exceptionnelle	102	69	32,4 %
2014	142	112	21,1 %
2015	146	131	11,5 %

A. Épreuve de mise en situation professionnelle

1. Résultats

Nombre de candidats interrogés :	131
Moyenne générale :	09,7 / 20
Note la plus haute :	20 / 20
Note la plus basse :	01 / 20
Ecart-type :	1,33
Moyenne des candidats admis :	12,79 / 20
Note la plus haute parmi les candidats admis :	20 / 20
Note la plus basse parmi les candidats admis :	06 / 20

Répartition des notes

	N<6	6<=N<8	8<=N<10	10<=N<12	N>=12
Nombre	23	27	18	15	48
%	17,6 %	20,6 %	13,7 %	11,5 %	36,6 %

Répartition des choix de sujets par les candidats

Discipline choisie	Nombre de candidats	Répartition
Management	55	42 %
Economie	26	19,8 %
Droit	50	38,2 %

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) :

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° Epreuve 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.

3. Observations et conseils aux candidats

Attentes du jury

Pour cette épreuve, le jury attend que le candidat :

- intègre sa proposition dans le contexte scolaire donné en tenant compte des éléments fournis dans le sujet (circonstances d'enseignement, conditions matérielles...) ;
- s'interroge sur les objectifs à atteindre, les choix didactiques et pédagogiques, les outils les plus judicieux à mettre en œuvre ;
- mette ses savoirs en perspective dans le cadre d'un exercice professionnel, manifeste une réflexion sur la signification culturelle, éducative ou sociétale des savoirs mobilisés dans le cadre de son exposé ;
- présente la démarche globale suivie et justifie les choix opérés ;
- présente les modalités d'animation et d'évaluation dédiées à la séance ;
- conduise une réflexion sur le métier, la construction d'un enseignement, le positionnement de l'enseignant au sein d'une équipe pédagogique ;
- mette en œuvre une capacité d'écoute, d'adaptation, de réaction, de proposition ;
- démontre une aptitude à communiquer.

Constats

Sur la forme, le jury observe que la majorité des candidats réalisent un exposé structuré tout en respectant le temps imparti pour l'épreuve. Les candidats font preuve d'ouverture d'esprit et de bonnes attitudes de communication, notamment en se détachant de leurs notes. En effet, les candidats ont une écoute active lors de l'entretien avec le jury, font preuve de discernement, ce qui leur permet de répondre de façon pertinente aux questions du jury.

Cependant, le jury regrette que certains candidats ne maîtrisent pas la gestion du temps. Certains exposés, trop courts, n'ont pas excédé 10 minutes ; à l'opposé, le jury a dû interrompre des candidats dont le temps de parole était dépassé.

Le jury a également constaté que certains candidats présentent peu ou pas de supports en appui à leur proposition. Il arrive que les supports présentés soient peu diversifiés et ne permettent pas de répondre aux objectifs de la séance.

Les candidats recourent fréquemment à un ordinateur portable lors de leur exposé. Il est rappelé que le matériel du candidat doit être électriquement autonome. De même, la disponibilité d'un matériel de vidéo-projection n'est pas assurée lors de l'exposé. Certains candidats utilisent un ordinateur pour leur propre usage, bien souvent 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 pas une posture ni un registre de langue adaptés à un oral d'un concours de recrutement.

Sur le fond, le jury observe chez la plupart des candidats une certaine cohérence entre la proposition de séquence pédagogique et le sujet à traiter. Dans l'ensemble, les réponses aux questions du jury sont pertinentes.

Cependant, le jury regrette que certains candidats ne tiennent pas compte des informations utiles et des contraintes imposées par le contexte d'enseignement. Il est même arrivé que des candidats modifient délibérément le contexte voire le sujet proposé, souvent pour l'adapter à une présentation stéréotypée avec une trame prédéfinie préparée à l'avance. Il est également regrettable que des candidats passent un temps excessif à décrire le contexte, parfois sans l'analyser ni l'exploiter, et trop peu de temps au traitement du sujet lui-même.

Les séquences présentées sont parfois peu réalistes, sans ancrage dans l'actualité socio-économique, sans réelle justification ni explication des méthodes, des objectifs et des choix pédagogiques.

En général, les candidats abordent l'évaluation. Toutefois, ils se contentent souvent d'en énoncer les différentes formes, sans avoir réfléchi aux enjeux et aux modalités spécifiques induites par le sujet qui leur est proposé.

De nombreux candidats ne maîtrisent pas ou mal les savoirs théoriques ou notionnels propres au sujet à traiter. De même, les transversalités avec les autres matières sont évoquées de façon sommaire voire omises dans certains cas.

Enfin, lors de la phase d'entretien, certains candidats paraissent déstabilisés par la démarche d'investigation du jury centrée sur l'argumentation. L'entretien est l'occasion pour le candidat de prendre du recul sur sa prestation, d'analyser les choix qu'il a effectués et de procéder à une autocritique. Par ailleurs, lors de l'entretien, le jury a constaté que la voie technologique tertiaire et son positionnement dans le système éducatif sont mal connus d'une partie des candidats.

Conseils aux candidats

- Le contexte d'enseignement doit être impérativement pris en compte dans la mesure où il impacte la proposition de séance présentée par les candidats. De même, les développements didactiques et pédagogiques doivent être évoqués dans leur mise en œuvre concrète et non de façon abstraite en émettant des hypothèses.
- Il est impératif de lire attentivement l'intitulé du sujet, de consulter le référentiel ou programme afin de délimiter rigoureusement leur proposition. Le sujet remis au candidat ne doit pas être modifié.
- Le jury rappelle aux candidats qu'il est indispensable de maîtriser les concepts et contenus abordés dans les programmes et référentiels (STMG et BTS tertiaires) pour pouvoir élaborer une production correspondant aux attentes du concours. La proposition du candidat doit présenter un équilibre entre les démarches didactiques et pédagogiques et les notions visées par le sujet.
- Les candidats doivent intégrer à leur présentation les modalités d'évaluation des élèves en lien avec les exigences du sujet en termes de niveau, de connaissances, de capacités ou de compétences.
- Les candidats doivent s'interroger pendant la mise en loge sur la pertinence de leurs choix didactiques et pédagogiques dans le traitement du sujet. La phase d'entretien permet au jury de faire approfondir, expliciter, justifier par les candidats certains aspects de leur proposition. Ils doivent se préparer à cette phase de l'épreuve dès la mise en loge afin de répondre clairement aux questions du jury.
- Il est inutile de consacrer un temps trop important à la présentation détaillée de son parcours professionnel.
- Les choix des outils de communication doivent contribuer à améliorer la communication avec le jury et non la desservir. Les candidats sont tenus d'apporter leur propre matériel (ordinateur, supports papiers, revues, ouvrages...). Ils doivent s'assurer de la lisibilité de ces supports pour le jury.
- Le recours à des extraits de manuels pédagogiques comme support à la leçon peut être pertinent. Cependant, les candidats doivent montrer qu'ils se sont approprié cette approche pédagogique liée à des choix d'auteurs en

sachant la justifier. En tout état de cause, le recours au manuel ne dispense pas de la lecture du programme ou référentiel correspondant.

- Chaque support présenté doit être accompagné des explications relatives à son mode d'exploitation avec les élèves. Ces explications doivent être rigoureuses et réalistes dans le contexte d'enseignement donné. Les candidats ne devront pas négliger le recours pertinent au numérique dans leur proposition.

- Le jury rappelle que la disponibilité d'un matériel de vidéo-projection et d'une alimentation électrique n'est pas assurée aux candidats. Par conséquent, l'autonomie de leur matériel informatique doit être suffisante. La salle d'interrogation peut être équipée d'un tableau blanc qui est, le cas échéant, à la disposition du candidat.

- Les candidats ne doivent pas couper la parole aux membres du jury et doivent adopter une attitude adaptée à un concours de recrutement de la fonction publique. Ils doivent veiller à s'adresser à l'ensemble des membres du jury.

- Il est recommandé aux candidats de lire les rapports du jury des sessions antérieures, et d'étudier les programmes et référentiels, préambules compris, ainsi que les indications complémentaires et repères pour la formation fournis par le site Eduscol pour mieux appréhender les fondements et les objectifs de l'enseignement en économie-gestion¹. Les candidats doivent également s'informer sur les épreuves certificatives liées à ces enseignements.

- 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, BTS) et les échanges avec des membres des équipes pédagogiques constituent également une modalité pertinente de préparation.

- Enfin, les candidats doivent effectuer un travail de veille informationnelle, suivre l'actualité pour pouvoir mettre leur proposition en perspective avec le contexte juridique, économique et managérial actuel.

¹ Programmes de management, de droit et d'économie en STMG : <http://eduscol.education.fr/cid59326/le-cycle-terminal-de-la-serie-stmg.html#lien1>

Indications complémentaires sur l'enseignement d'économie : <http://eduscol.education.fr/cid59811/nouvel-enseignement-d-economie.html>

Indications complémentaires sur l'enseignement du droit : <http://eduscol.education.fr/cid59341/l-enseignement-du-droit-en-stmg.html>

Indications complémentaires sur l'enseignement du management : <http://eduscol.education.fr/cid60739/le-nouvel-enseignement-de-management-des-organisations-en-stmg.html>

Programmes des sections de techniciens supérieurs :

http://eduscol.education.fr/ecogest/enseignements/formations/les_brevets_de_tech

4. Exemples de sujets proposés lors de la session 2015

SUJET N° XX

Intitulé du sujet : Logique entrepreneuriale et logique managériale

Cadre pédagogique

- Niveau : BTS Première année
- Série : Assistant de manager
- Option : /

Contexte d'enseignement

- Caractéristiques de l'établissement : ce lycée général et technologique est situé à l'extérieur d'une petite ville mi-pavillonnaire, mi-rurale dans la zone d'influence d'une métropole où se trouve un grand pôle universitaire. Ce lycée a été inauguré 2 ans auparavant. Il draine une population des communes environnantes pour les lycéens et surtout de l'académie pour les étudiants. L'établissement accueille 1550 élèves dans les séries technologiques et générales et 67 étudiants encadrés par 227 adultes. La semaine est répartie du lundi 8 heures au vendredi 17 heures incluant le mercredi matin de 8 à 12 heures.
- Le lycée général et technologique propose la seconde générale et technologique puis les séries L-ES-S et STMG ainsi qu'une section de technicien supérieur Assistant de manager. Pour la session 2014, le taux de réussite a été de 88.1 % pour le BTS Assistant de Manager.
- Projet pédagogique : les membres de la communauté éducative et pédagogique se sont associés pour construire un projet soucieux de l'accompagnement et de la réussite de chaque élève. Ce projet commun aux lycées polyvalent et professionnel de secteur s'articule autour de trois grandes priorités :
 - La réussite des élèves
 - L'éducation à la santé et à la citoyenneté
 - L'ouverture culturelle et au monde économique
- Caractéristiques de la classe : la classe regroupe 32 étudiants. Il n'y a aucun redoublant. Une très grande majorité d'entre eux désire poursuivre ses études après l'obtention du BTS.

Mise en situation professionnelle

- Activité pédagogique : Séance en classe entière destinée à découvrir la logique entrepreneuriale et la logique managériale.
- Situation dans la semaine : La séance se déroule le mardi matin de 8h à 10h.
- Scénario proposé : Vous enseignez en section de technicien supérieur Assistant de Manager première année. Les étudiants découvrent leur nouveau statut, les matières et les objectifs de cette formation. Le programme de management permet d'aborder l'entreprise sous toutes ses facettes. Vous avez rappelé dans une première séance que les stages en situation professionnelle de première et seconde année se dérouleront dans le cadre d'une organisation et le plus souvent dans une entreprise.
- Période : début septembre
- Durée : 2 heures

- Équipement de la salle : il s'agit d'une salle banalisée, suffisamment spacieuse pour que les élèves ne soient pas serrés et qui permet une bonne circulation dans la classe pour l'enseignant. Elle est équipée d'un poste informatique et d'un vidéoprojecteur.

Extrait du programme de management des entreprises – classe de BTS – Bulletin Officiel n°20 du 15 mai 2008

THÈMES	SENS ET PORTÉE DE L'ÉTUDE COMPÉTENCES
<p>PARTIE 1 : FINALISER ET DECIDER 1. ENTREPRENDRE ET DIRIGER 1.1 Entreprendre et gérer - La logique entrepreneuriale : une opportunité et une démarche</p> <p>- La logique managériale : l'optimisation des ressources au service d'un projet</p>	<p>L'entrepreneuriat renvoie à une dynamique d'action et à un engagement dans un projet collectif. Entreprendre n'est pas une simple succession d'opérations juridiques et de gestion. Entreprendre consiste en premier lieu à repérer des opportunités de développement, puis à prendre les risques nécessaires pour créer l'activité nouvelle correspondante ou dynamiser une activité existante.</p> <p>La logique entrepreneuriale implique donc une capacité à anticiper, à se projeter et à innover. Elle suppose également la mise en œuvre d'un projet entrepreneurial cohérent articulant contraintes, compétences et ressources. La logique entrepreneuriale fondée sur la prise de risques se distingue ainsi de la logique managériale qui consiste, pour le manager, à optimiser les ressources qui lui ont été confiées.</p> <p>Ces deux logiques peuvent cependant coexister au sein d'une même entreprise.</p> <p>Compétences attendues :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Caractériser et distinguer les logiques entrepreneuriale et managériale mises en œuvre dans les entreprises ; - Identifier et analyser les enjeux liés à chacune de ces logiques ; - Montrer en quoi elles peuvent être complémentaires.

Questionnement

- Vous présenterez un projet de séance qui aura pour objectif de découvrir la logique managériale et la logique entrepreneuriale
- Votre proposition précisera notamment les modalités de l'animation et de l'évaluation
- Vous serez amené(e) à justifier vos choix d'ordres didactique et pédagogique lors de l'entretien

SUJET N° XX

Intitulé du sujet : Les droits sur les biens : le droit de propriété

Cadre pédagogique

- Niveau : Première
- Série : STMG

Contexte d'enseignement

- **Caractéristiques de l'établissement** : lycée général et technologique situé à 45 kilomètres de Paris. Cet établissement accueille environ 1 500 élèves et propose les séries S, ES, L, STMG du baccalauréat général et technologique, ainsi que 3 STS (Négociation et Relation Client, Management des Unités Commerciales et Notariat). Les résultats obtenus par le lycée au Baccalauréat STMG (87,4 %) sont inférieurs de 2 points à la moyenne académique.
Le lycée souffre par ailleurs d'un retard en matière d'équipements informatiques et multimédia auquel s'ajoute un réseau défaillant (absence de câblage, lenteur de connexion à Internet). La mise à niveau des matériels est en cours et devrait être effective pour la rentrée 2016.
- **Projet disciplinaire** : il est le prolongement opérationnel du contrat d'objectifs, qui se décline en deux axes : 1) Accueillir, former et orienter une population lycéenne plus hétérogène ; 2) Ouvrir le lycée sur son environnement local, national et international.
- **Caractéristiques de la classe** : la classe compte 34 élèves. Le niveau de la classe est plutôt faible et l'absentéisme commence à se développer de façon inquiétante. Les élèves ont tendance à se dissiper (bavardages, utilisation du téléphone portable...), surtout en classe entière.

Mise en situation professionnelle

- **Circonstances** : les cours d'économie-droit ont lieu le lundi de 10h à 12h en classe entière, le mardi de 13h30 à 14h30 en effectif réduit pour le groupe 1 et de 14h30 à 15h30 pour le groupe 2, et le vendredi de 15h30 à 16h30 en classe entière.
- **Activité pédagogique** : séance en classe entière.
- **Scénario proposé** : vous venez de terminer le chapitre relatif aux droits de la personne et devez aborder, au cours de cette séance en classe entière, les droits sur les biens : le droit de propriété.
- **Période** : février.
- **Durée** : 2 heures (cours du lundi de 10h à 12h).
- **Équipement** : le cours se déroule dans une salle banalisée équipée d'un tableau blanc et d'un poste informatique assorti d'un vidéoprojecteur et d'enceintes.

- **Extrait du programme** de droit du cycle terminal, arrêté du 28-12-2011 - B.O. du 29 mars 2012

Thème	Notions et contenus	Contexte et finalités
4. Quels sont les droits reconnus aux personnes ?	Les droits sur les biens : le droit de propriété	<p>Parmi les droits patrimoniaux, le droit de propriété est caractéristique du pouvoir juridique le plus complet qu'une personne peut exercer directement sur une chose.</p> <p>Les attributs du droit de propriété et ses caractères sont identifiés dans des situations variées. Les limites apportées au droit de propriété sont illustrées notamment dans le contexte des rapports de voisinage.</p> <p>Le droit de propriété peut porter sur des biens corporels et incorporels. La notion de bien incorporel est appréhendée au travers de l'exemple du droit de la propriété industrielle et plus particulièrement de la marque commerciale.</p>

Questionnement

- Vous présenterez un projet de séance qui aura pour objectif d'appréhender les droits sur les biens : le droit de propriété.
- Votre proposition précisera notamment les modalités de l'animation et de l'évaluation.
- Vous serez amené(e) à justifier vos choix d'ordres didactique et pédagogique au cours de l'entretien.

SUJET N° XX

Intitulé du sujet : Le traitement social du chômage

Cadre pédagogique

- Niveau : Terminale
- Série : STMG
- Spécialité : RHC

Contexte d'enseignement

- **Caractéristiques de l'établissement** : lycée général et technologique de zone rurale, situé en périphérie de la préfecture d'un département de province. Cet établissement accueille environ 1 000 élèves et étudiants. Le lycée propose les séries L, S, ES en enseignement général, STMG en enseignement technologique ainsi que 3 sections de techniciens supérieurs, CGO, NRC, SP3S et une prépa santé pour les formations post-bac.
Les élèves et étudiants ont une origine sociale qui se rapproche de la moyenne nationale (cadres supérieurs 17,5%, cadres moyens 14,6%, employés, artisans, commerçants et agriculteurs 27,7%, ouvriers et inactifs 37,5%, non renseignés 2,6%). Le public de l'établissement est composé majoritairement de filles (66,5%).
Les dernières statistiques académiques indiquent qu'en 2014 pour ce lycée, 90 % des 276 élèves présents au baccalauréat ont obtenu leur diplôme. Le taux de réussite attendu était de 88% par rapport aux établissements comparables dans l'académie, et de 89% par rapport aux établissements comparables au plan national. Le taux de réussite est donc supérieur de 2 points au taux attendu en référence académique et supérieur de 1 point au taux attendu en référence nationale.
- **Projet d'établissement** : le projet d'établissement est en cours de refonte mais il s'articule autour d'un grand axe qui est celui de faire devenir bachelier le plus grand nombre de lycéens entrant en seconde en évitant le redoublement. Pour cela, des actions de tutorat sont notamment envisagées pour tous les élèves volontaires et des places labellisées internat d'excellence sont réservées aux lycéens et étudiants motivés.
- **Caractéristiques de la classe** : classe de 24 élèves. Les résultats de la première évaluation sur le thème VII sont décevants (8,9 /20 de moyenne générale) et vous avez pu constater des difficultés importantes lors du passage à l'écrit de certains élèves. Or, jusqu'à présent, ces difficultés ne vous étaient pas apparues du fait d'une participation orale active en classe.
- **Résultats acquis** : à ce stade de l'année, vous avez terminé le thème VII et vous n'avez pas eu le temps, par ailleurs, de revoir la méthodologie de l'argumentation.

Mise en situation professionnelle

- **Circonstances** : vous avez en charge l'enseignement de l'économie et du droit dans la classe de terminale. Les cours d'économie et de droit ont lieu le mardi de 11h30 à 12h30, le mercredi de 8h30 à 10h30, et le vendredi de 14h30 à 15h30.
- **Activité pédagogique** : séance de cours en classe entière.
- **Scénario proposé** : vous terminez le premier chapitre du thème VIII (Quelle efficacité à l'intervention sociale de l'État ?) portant sur les domaines de l'intervention sociale de l'État. La séance sera plus particulièrement consacrée au traitement social du chômage et comme vous disposez de 2 heures, vous envisagez également, pour clore ce chapitre, un travail sur l'argumentation.
- **Période** : novembre.

- **Durée** : 2 heures (cours du mercredi de 8h30 à 10h30).
- **Équipement** : salle équipée d'un poste informatique pour le bureau et d'un vidéoprojecteur qui projette sur un tableau blanc où l'on peut écrire directement.
- **Extrait du programme** de l'enseignement d'économie en terminale STMG - Bulletin Officiel n° 13 du 29 mars 2012

THÈMES	NOTIONS	CONTEXTE ET FINALITES
<p>VIII. Quelle est l'efficacité de l'intervention sociale de l'Etat ?</p> <p>VIII.1. Les domaines d'intervention</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Les inégalités et la justice sociale. - La protection sociale. - Les logiques d'assurance et d'assistance. - Le traitement social du chômage. 	<p>La politique sociale poursuit des objectifs de réduction des inégalités, de justice et de solidarité sociales, dans un contexte où l'exclusion et la pauvreté demeurent.</p> <p>La solidarité nationale est assurée essentiellement par la redistribution verticale tandis que l'assurance collective (protection sociale) protège plus particulièrement des risques sociaux (santé, vieillesse-survie, famille-maternité, emploi, pauvreté et exclusion sociale). Deux logiques peuvent donc présider à la protection sociale : une logique d'assurance et une logique d'assistance ou de solidarité attachée à l'idée de justice sociale.</p> <p>Ces objectifs se traduisent par les prestations offertes par les organismes de protection sociale.</p> <p>Le chômage est également considéré comme un risque social dont le traitement par l'État vise à en rendre supportables les conséquences économiques et sociales pour le salarié (indemnisation du chômage).</p>

Questionnement

- Vous présenterez un projet de séance qui aura pour objectif d'appréhender le traitement social du chômage.
- Votre proposition précisera notamment les modalités de l'animation et de l'évaluation.
- Vous serez amené(e) à justifier vos choix d'ordres didactique et pédagogique au cours de l'entretien.

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

1. Résultats

Nombre de candidats interrogés :	131
Moyenne générale :	09,74 / 20
Note la plus haute :	20 / 20
Note la plus basse :	01 / 20
Ecart-type :	1,56
Moyenne des candidats admis :	12,97 / 20
Note la plus haute parmi les candidats admis :	20 / 20
Note la plus basse parmi les candidats admis :	06 / 20

Répartition des notes

	N<6	6<=N<8	8<=N<10	10<=N<12	N>=12
Nombre	24	24	20	12	51
%	18,3 %	18,3 %	15,3 %	9,2 %	38,9 %

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 utile. 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.

3. Observations et conseils aux candidats

Attentes du jury

Le jury s'attache à comprendre la démarche didactique adoptée par le candidat. Dans cette perspective, l'analyse du cheminement permettant de passer de la situation organisationnelle réelle, observée ou vécue, à la situation didactisée est révélatrice d'une réflexion appropriée.

Le jury attend du candidat qu'il prenne en compte le contexte et les conditions de l'enseignement indiqués et en particulier l'objectif fixé dans le sujet.

Dans un souci de neutralité, le jury rappelle que ni le dossier ni l'exposé oral ne doivent intégrer de présentation du parcours antérieur ou de la situation professionnelle actuelle du candidat.

Le jury attend du candidat qu'il démontre des compétences liées au métier d'enseignant et en particulier qu'il :

- montre sa capacité à produire une transposition didactique répondant à l'objectif défini par le jury. La qualité de cette transposition peut être jugée, notamment, par la pertinence du questionnement proposé et par son adaptation au niveau des élèves ou étudiants ;
- présente une démarche pédagogique adaptée au sujet proposé par le jury ;
- maîtrise les savoirs mobilisés (notions, références théoriques, etc.) dans le cadre de cette transposition, même si l'évaluation porte davantage sur le processus d'adaptation des savoirs au contexte et à l'objectif fixé que sur les savoirs eux-mêmes ;
- développe une vision transversale avec les autres enseignements d'économie-gestion (droit, économie et management des organisations) et au sein même de la spécialité dans les différents niveaux d'enseignement (première, terminale et STS) ;
- intègre dans sa démarche un usage des outils numériques adaptés à un objectif pédagogique ;
- situe la place et le statut des enseignements d'économie et gestion ainsi que l'offre de formation correspondante pour répondre à un besoin d'orientation des élèves ou des étudiants ;
- montre sa capacité à se situer dans l'organisation scolaire (équipe éducative, instances d'un établissement) et à collaborer avec les différents acteurs d'un établissement ;
- connaisse les règles essentielles de la fonction publique et intègre les valeurs de la République et plus particulièrement celles de la laïcité et la citoyenneté ;
- développe une communication orale claire et cohérente prenant appui sur une écoute active et une analyse réflexive au cours de l'entretien avec le jury. Cette compétence mesure la qualité de la communication et la réactivité du candidat, conditions essentielles pour l'exercice du métier d'enseignant.

Le jury attend également de la part du candidat respect et nuance dans le propos. A cet égard, par le biais d'un questionnement autour des notions d'évaluation, de notation, de sanction mais aussi d'égalité, de mixité... les commissions se sont attachées à évaluer, lors de l'entretien, la qualité de la réflexion personnelle du candidat, ainsi que sa compréhension du fonctionnement d'un établissement scolaire et son adhésion aux valeurs de la République. Cette évaluation a été conduite dans le cours de l'entretien à partir de courtes mises en situation en cohérence avec l'exposé du candidat (cf annexe 1).

Constats

Le jury observe que la plupart des candidats :

- appréhendent mieux les attendus de l'épreuve ;
- ont une réflexion qui se traduit par une représentation plus claire et stabilisée de ce qu'est le métier d'enseignant ;
- font preuve d'aisance et adoptent une posture professionnelle appropriée à l'épreuve ;
- structurent leur exposé ;
- ont des connaissances correctes sur le système éducatif et la filière technologique tertiaire.

Le jury a apprécié que certains candidats :

- recourent de façon pertinente aux auxiliaires pédagogiques (tableau, présentoirs, couleurs) ;
- conduisent une intéressante réflexion sur la démarche pédagogique ;
- montrent une attitude d'ouverture (positionnement, gestuelle, écoute...).

Cependant, le jury regrette que certains candidats :

- proposent dans leur dossier documentaire des annexes inexploitable et une approche plutôt managériale et pas assez centrée sur les sciences de gestion ;
- ne tiennent pas suffisamment compte de l'objectif donné dans le sujet et présentent une séquence standard ;
- ne fassent pas suffisamment la différence entre l'épreuve d'entretien à partir d'un dossier et celle de mise en situation professionnelle et élaborent une production portant principalement sur des théories ;
- proposent des démarches pédagogiques trop ambitieuses et inadaptées au public prévu dans le sujet ;
- ne soignent pas assez la présentation des documents créés et/ou didactisés ;
- ne maîtrisent pas correctement les notions de sciences de gestion en lien avec leur dossier ;
- passent trop rapidement sur la présentation du contexte de l'organisation dans l'exposé ;
- n'exploitent pas les 30 minutes d'exposé (souvent exposés de dix à quinze minutes) ;
- lisent leur présentation;
- ont une expression inappropriée ;
- répondent de manière très succincte aux questions du jury dans l'entretien et ne cherchent pas à enclencher un dialogue.

Concernant le questionnement autour des valeurs de la République, le jury regrette que certains candidats ne prennent pas en compte l'ensemble des enjeux liés aux mises en situation proposées par le jury. Dans certains cas, les solutions proposées manquent de réalisme, ce qui témoigne d'une connaissance insuffisante des principes fondamentaux du système éducatif et du cadre réglementaire de l'école.

Conseils aux candidats

En amont de l'épreuve :

- bien appréhender la notion de transposition didactique ;
- réfléchir à la portée et au sens des questions de gestion des programmes ou des compétences indiquées dans le référentiel ;
- choisir une organisation qui offre un contexte suffisamment riche et récent ;
- préparer le dossier documentaire de manière à nourrir des problématiques variées en lien avec l'enseignement des sciences de gestion, dans le cadre des programmes et du référentiel ;
- inclure dans le dossier documentaire un large panel d'annexes, notamment opérationnelles, pour faciliter la transposition didactique ;
- maîtriser les notions en lien direct ou indirect avec les problématiques du dossier dans une perspective didactique, fondée sur une compréhension des concepts et de leur déclinaison ;
- développer une connaissance du système éducatif dans lequel ils se destinent à évoluer (exemple fonctionnement d'un EPLE) et des parcours de formation d'économie-gestion ;
- faire un travail d'appropriation des spécificités des différents niveaux d'enseignement (1^{ère}, terminale et STS).

Durant la préparation de deux heures :

- ne pas se laisser gagner par le découragement, car tout sujet doit permettre au candidat de donner le meilleur de lui-même et le jury guidera l'entretien, entre autres, de sorte à permettre au candidat de rebondir sur les propositions qui pourraient lui paraître lacunaires ;
- réserver un temps significatif à la réflexion didactique et plus particulièrement au choix d'une problématique en adéquation avec le sujet ;
- mettre en œuvre une démarche technologique dans la transposition didactique ce qui se traduit entre autres par un questionnement précis, adapté au public ;
- identifier les transversalités pertinentes au regard notamment des conditions d'enseignement données ;
- penser à une démarche pédagogique qui prend en compte l'objectif donné dans le sujet.

Lors de l'exposé avec le jury :

- veiller à capter l'attention des membres du jury ;

Lors de l'entretien avec le jury :

- s'interroger sur le sens et la portée des questions posées car certaines d'entre-elles appellent des réponses concises quand d'autres nécessitent de la réflexion et donc des développements plus approfondis ;
- adopter la posture d'un futur enseignant et considérer l'entretien comme un échange avec le jury pour mener une réflexion sur la proposition faite au cours de l'exposé (être capable de recul et avoir une attitude réflexive) ;
- être conscient des responsabilités qui incombent à un enseignant porteur des valeurs de la République.

En conclusion et d'une manière générale, il est essentiel de placer l'élève ou l'étudiant au cœur de la démarche pédagogique.

4. Indications bibliographiques

- CHEVALLARD et alii 1994 : G. Arsac, 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
- ROBERT et alii 1998 : A. Robert, M.-F. Amaré, B. Besson, F. B.O.uard, M. Combes, P. Couturaud, J. Favier, M.-J. Huguenin, H. Kéradec, J.-M. Panazol, C. Petitcolas, G. ReB.O.ul, P. Vinard, *Professeur d'économie et gestion, quel métier aujourd'hui ?*, Fourcher, 1998
- 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

5. Exemples de sujets proposés lors de la session 2015

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

Sujet 1

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 travaillez sur la question de gestion « La prise en compte du temps modifie-t-elle la décision ? » dans le thème « Temps et risques » en Sciences de gestion, en classe de Première STMG.

Votre objectif est de développer les capacités des élèves liées à cette question de gestion.

Dans cette classe, vous assurez 6 heures de Sciences de gestion en classe entière. Vous avez également en charge l'accompagnement personnalisé.

Sujet 2

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 travaillez sur la question de gestion « Comment faire du cadre juridique du travail, un facteur de motivation ? » dans le thème « Mobilisation/Motivation » en spécialité Ressources Humaines et Communication, en classe de Terminale STMG.

Vous avez réalisé une séance relative aux facteurs de la motivation et vous constatez que les élèves ne les ont pas bien acquis. Votre objectif est de proposer une remédiation.

Dans cette classe, vous assurez les six heures de Ressources humaines et Communication, dont quatre heures en classe entière et deux heures à effectif réduit. Vous avez également en charge l'enseignement du management des organisations dans cette classe.

Sujet 3

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 travaillez sur la compétence « Participer au processus de recrutement » dans le 5.1 « Assurer la gestion administrative des ressources humaines du service » de la finalité 5 « Prise en charge des activités déléguées ».

Votre objectif est de faire participer vos étudiants au processus de recrutement.

Dans la finalité 5 vous disposez de 2 h en effectif réduit. Vous assurez également les activités professionnelles de synthèse et l'enseignement du droit dans cette section.

Annexe 1 : 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 vous prévient à l'avance de son absence au prochain devoir surveillé en invoquant la célébration d'une fête religieuse. Comment réagissez-vous ?