



**MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE L'ALIMENTATION**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**CONCOURS D'ACCÈS AU CORPS DES PROFESSEURS DE LYCÉE PROFESSIONNEL  
AGRICOLE ET À LA QUATRIÈME CATÉGORIE DES EMPLOIS DE PROFESSEUR DES  
ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT AGRICOLE PRIVÉ**

Concours : **EXTERNE**

Section : **SCIENCES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES, ET GESTION**

Option C : **SCIENCES ÉCONOMIQUES ET ÉCONOMIE SOCIALE ET FAMILIALE**

**SESSION 2022**

**ÉPREUVE ÉCRITE D'ADMISSIBILITÉ N°1**

**Culture Disciplinaire**

(Coefficient : 2 – Durée : 5 heures)

Matériel(s) et documents(s) autorisé(s) : AUCUN

Ce sujet comporte 11 pages y compris celle-ci.

Vérifiez que l'exemplaire qui vous a été remis est complet. Si ce n'est pas le cas, signalez-le aussitôt.

**SUJET**

**A l'aide de ses connaissances et des documents ci-joints, le (la) candidat(e) traitera le sujet suivant sous forme de composition :**

**RESPONSABILITE SOCIETALE DE L'ENTREPRISE et TRAVAIL**

## Liste des documents

**Document 1 : La RSE** <https://www.cci.fr/ressources/developpement-durable/responsabilite-sociale-rse> consulté le 22 / 11 / 2021, page 3

**Document 2 : La norme 26000** <https://www.compta-online.com/iso-26000-la-norme-rse-par-excellence-ao1417> consulté le 22 / 11 / 2021, page 3

**Document 3 : Concurrence et RSE** « Dictionnaire critique de la RSE », N PASTEL, R SOBEL, Editions Septentrion 2013, page 4

**Document 4 : Le label RSE BIOED** <https://www.synabio.com>, page 5

**Document 5 : LA RSE vue par les salariés** <https://www.novethic.fr/actualite/entreprise-responsable/isr-rse/rse-les-salaries-trop-peu-impliques-par-leur-entreprise-le-chiffre-est-alarmant-145074.html> consulté le 22 / 11/2021, page 6

**Document 6 : Les salariés, nouveaux garants de la RSE ?** Futuribles 431, juillet aout 2019, page 7

**Document 7 : Les arguments économiques et commerciaux en faveur d'une main d'œuvre mixte** « les arguments en faveur du changement », OIT mai 2019, page 8

**Document 8 : Agir pour la parité, performance à la clé** - Institut Montaigne, juillet 2019, page 9

**Document 9 : Les salariés attendent une transformation profonde de l'entreprise**, rapport du Sénat, « Responsabilité sociétale des entreprises (RSE) : une exemplarité à mieux encourager » 25 / 06 / 2020, pages 9 à 10

**Document 10 : Non, le « bonheurisme » n'est pas la clé du bien-être au travail** Management août 2021, page 11

## Document 1 : LA RSE

La Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) est définie par la commission européenne comme « l'intégration volontaire, par les entreprises, de préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales et leurs relations avec les parties prenantes ». L'entreprise qui déploie une démarche de RSE va donc chercher à développer des pratiques plus éthiques et plus durables dans son mode de fonctionnement de façon à contribuer aux enjeux de développement durable.

### Une démarche bénéfique pour l'entreprise

La RSE est source de nombreux bénéfices pour l'entreprise. Elle permet d'abord de mettre en place une vision stratégique partagée et constitue un vecteur d'engagement et de fidélisation des collaborateurs. Elle est également un outil pour se différencier commercialement, améliorer son image et sa réputation, réaliser des gains de productivité et gagner en compétitivité.

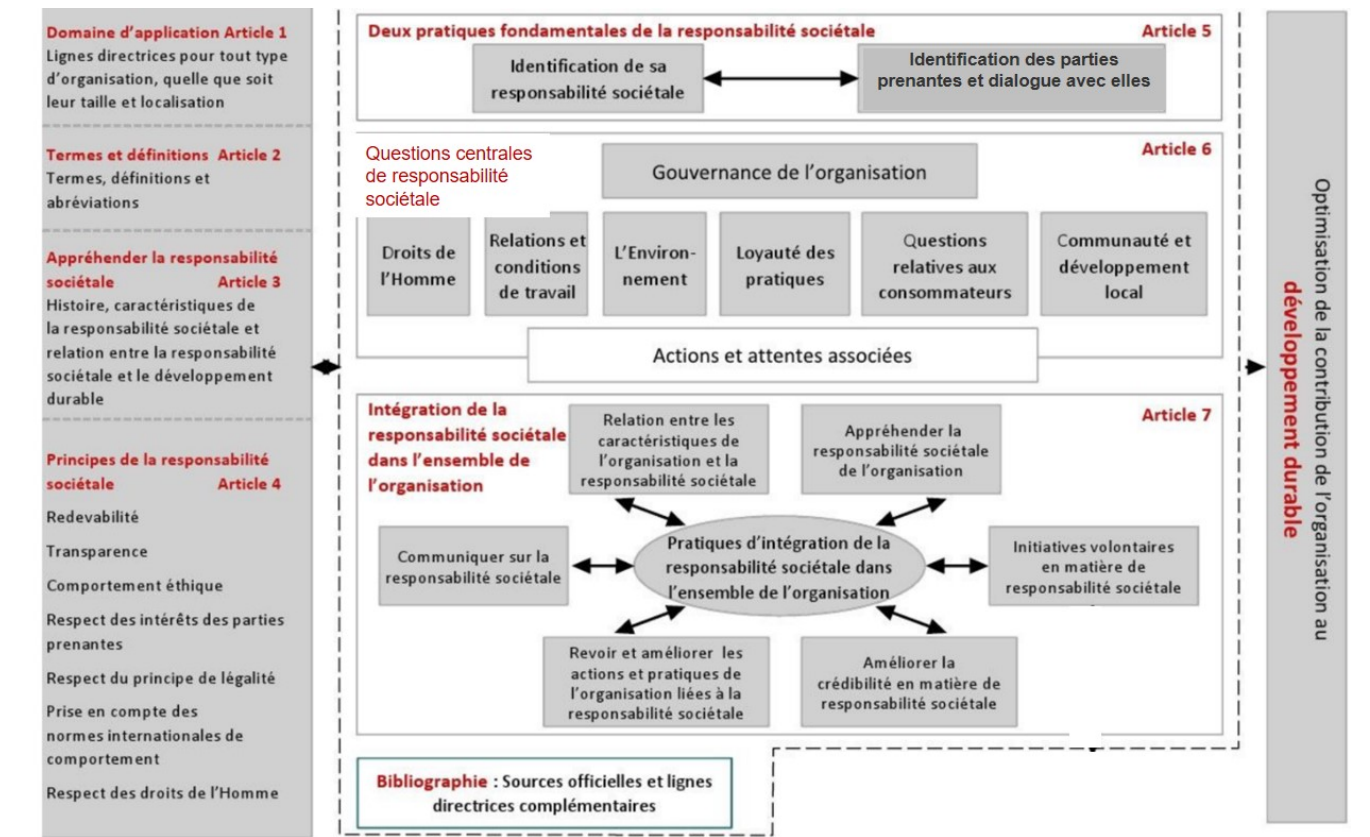
Les principaux bénéfices pour l'entreprise :

- Pérenniser l'activité de l'entreprise ;
- Réaliser des économies ;
- Se différencier commercialement et valoriser son image ;
- Fidéliser les clients, partenaires, fournisseurs ;
- Attirer les talents, mobiliser le personnel autour d'un projet et augmenter les performances en donnant du sens ;
- Anticiper les risques et identifier les opportunités.

Le contexte de la crise sanitaire liée à la pandémie de COVID-19 a renforcé l'importance stratégique de certains enjeux de la RSE comme les achats : les entreprises engagées dans une politique d'achats responsables ont ainsi pu s'adapter plus facilement et maintenir leur activité.

<https://www.cci.fr/ressources/developpement-durable/responsabilite-sociale-rse>

## Document 2 : La norme ISO 26000



<https://www.compta-online.com/iso-26000-la-norme-rse-par-excellence-ao1417>

### **Document 3 : Concurrence et RSE**

S'interroger sur les liens entre le concept de responsabilité sociale/sociétale de l'entreprise (RSE) et la concurrence met en lumière les oppositions entre les approches théoriques et managériales de la RSE et les approches économiques. En effet, alors que, en économie de marché, les décisions des entreprises sont, en théorie, déterminées par leur situation concurrentielle, les théories de référence sur la RSE, n'évoquent pratiquement jamais le thème de la concurrence.

L'approche économique classique décrit la concurrence comme un mécanisme qui assure une gestion efficiente des ressources, incite à l'innovation et donc produit un résultat positif pour la collectivité. Ce dogme est mobilisé comme argument par les auteurs de l'école de Chicago comme Friedman (1971) qui affirment que la seule responsabilité de l'entreprise est d'être profitable pour ses actionnaires, puisqu'un marché concurrentiel assure la convergence entre la maximisation de la valeur à long terme de l'entreprise et la maximisation du bien-être social (Jensen, 2001). En conséquence, l'introduction d'objectifs non-économiques et la prise en compte des attentes des parties prenantes sont inutiles, voire dangereuses.

L'analyse des pratiques de la concurrence oligopolistique sur les marchés mondialisés conduit à des conclusions diamétralement opposées. Exacerbée et loin du rôle que lui prêtent les économistes classiques, la concurrence entre les grandes multinationales conduit à des pressions fortes sur les coûts qui impliquent de nouvelles politiques d'externalisation, de délocalisation vers des pays où le cadre réglementaire social et environnemental est moins exigeant. Les firmes jouent sur les inégalités entre les espaces économiques, pour (re)déployer le capital là où se présentent les meilleures conditions de sa valorisation et pour profiter de la faiblesse des instances politiques locales de pays ou de région, de leur dépendance économique afin d'imposer leurs conditions. Les conséquences sont connues : écrasement des coûts, prédation des espaces naturels, non-prise en considération des aspects sociaux des territoires et, d'une manière générale, absence de prise en compte des externalités négatives. Dans ce contexte, l'intensité de la concurrence génère donc inéluctablement des coûts sociaux et environnementaux unanimement dénoncés par les mouvements altermondialistes.

*Dictionnaire critique de la RSE  
Nicolas Pastel, Richard Sobel  
Editions Septentrion 2013*

## Document 4 : Le label RSE BIOED

Créé en 2017, BIOED est le seul label RSE sectoriel des entreprises de l'agroalimentaire bio qui se base sur la norme de référence : l'ISO 26000. BioED est le cadre à travers lequel les entreprises s'engagent, au-delà du règlement bio européen à intégrer le développement durable au cœur de leur mission et à contribuer à la transformation de notre société. Preuve de leur engagement, leurs pratiques sont auditées chaque année par un organisme indépendant.



### Exemples de bonnes pratiques



Chez Biobleud, l'avenir de l'entreprise se construit dans un **mode le plus collaboratif possible** ! La démarche RSE est pilotée en **intelligence collective** grâce à un comité RSE qui se réunit 6 h par mois pour discuter des sujets d'actualités, se former ou prendre des décisions sur différents sujets : extension d'un bâtiment... C'est un management ouvert qui se met en place progressivement et qui permet à chaque salarié de **mieux s'impliquer** dans la vie de l'entreprise.



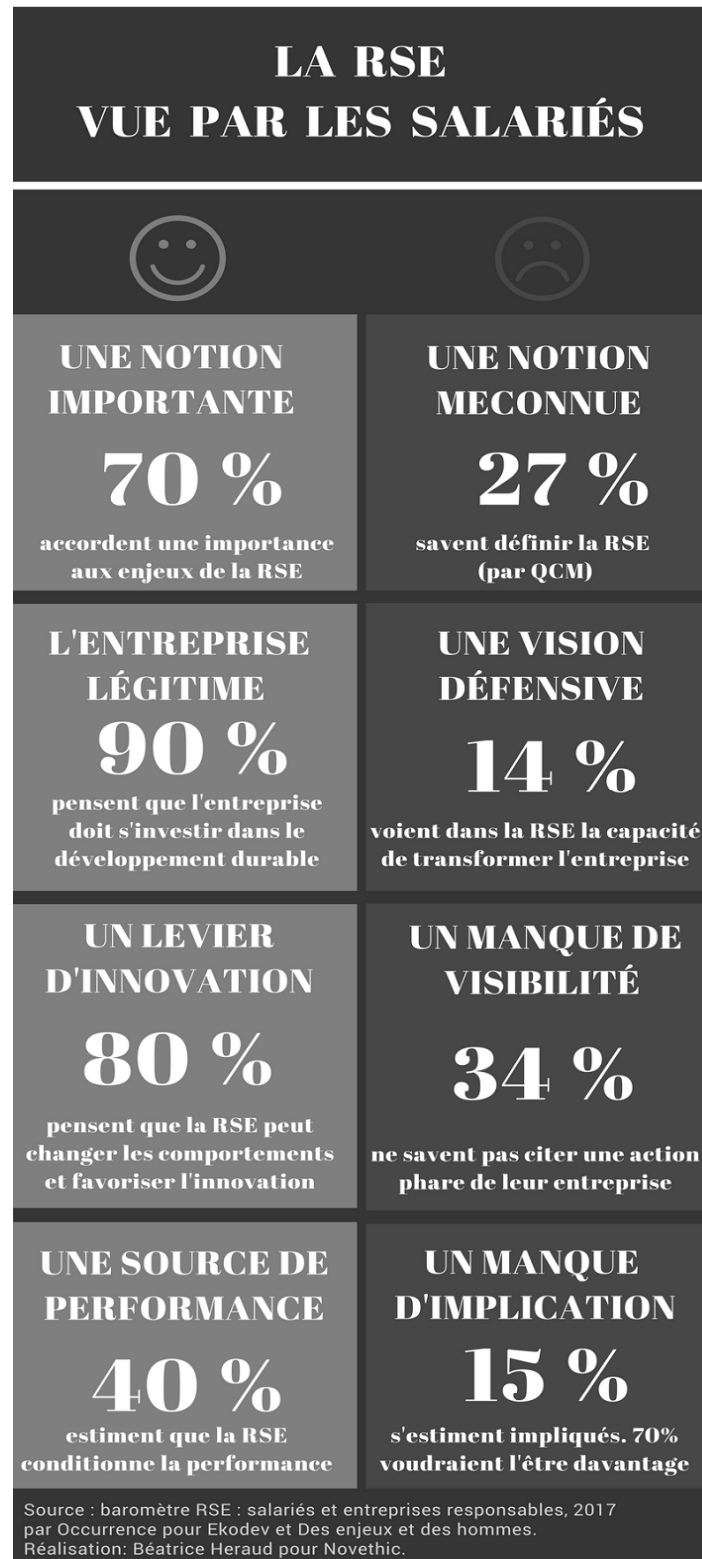
Léa Nature a obtenu un score de 92 / 100 pour son index égalité F / H, le pourcentage de salaires augmentés au retour de congés maternité.



En 2019, chez Terre Adélice, un comité salaire a été créé. Il est constitué de 2 personnes de la direction et de 4 salariés (deux salariés du CSE et deux autres salariés représentant respectivement la production et l'administratif). Le comité se réunit une fois par an pour échanger sur le travail de chaque salarié pour l'année passée dans le but de débattre et définir une récompense salariale.

<https://www.synabio.com>

## Document 5 : La RSE vue par les salariés



<https://www.novethic.fr/actualite/entreprise-responsable/isr-rse/rse-les-salaries-trop-peu-impliques-par-leur-entreprise-le-chiffre-est-alarmant-145074.html>

## Document 6 : Les salariés : nouveaux garants de la RSE ?

En juin 2018, confrontée à la colère de 4 000 employés l'accusant de devenir une industrie militaire, la compagnie Google a ainsi dû renoncer à poursuivre le projet Maven, un programme piloté en partenariat avec le département de la Défense américain. Il devait servir à multiplier les usages de l'intelligence artificielle et du *machine learning* au sein de l'armée de l'air en mettant à profit le savoir-faire de Google. Une dizaine d'employés ont même démissionné pour protester<sup>1</sup>.

Google n'est pas la seule entreprise de la Silicon Valley à faire face à des employés qui hésitent de moins en moins à exprimer leurs opinions. Hautement qualifiés, issus de formations technologiques très prisées par les industries du numérique, ces derniers sont à la fois mieux informés et en position de force dans un marché où les compétences techniques tendent parfois à manquer. En octobre 2018, des ingénieurs de Microsoft et d'Amazon avaient fait part de leurs inquiétudes concernant la volonté de leur entreprise de répondre à l'appel d'offres de l'armée américaine pour construire une infrastructure commune de défense (Joint Enterprise Defense Infrastructure). De même, 300 employés de Microsoft ont menacé de démissionner si le géant de la *tech* n'annulait pas immédiatement son partenariat avec l'Agence de l'immigration, d'une valeur de 19,4 millions de dollars US et mettant à disposition de l'agence des outils d'organisation propres à la suite Microsoft.

Pourtant, malgré leur multiplication, ces initiatives ne sont pas toujours couronnées de succès. Certaines mettraient même en danger la carrière de ceux et celles qui se sont insurgés, comme le clament deux activistes employées de Google qui affirment faire l'objet de menaces en interne depuis leur participation à la mobilisation contre le harcèlement sexuel dans l'entreprise<sup>2</sup>. A vrai dire, le cas du projet Maven fait plus office d'exception que de règle en la matière. Dans la plupart des cas, les dirigeants de compagnie enjoignent leurs employés à se réorienter vers d'autres services, voire à quitter leur poste si la politique de l'entreprise ne leur convient pas. On retrouve là des rapports de force plus habituels entre salariés et employeurs.

Quoi qu'il en soit, employés et futurs diplômés, et notamment les plus qualifiés, paraissent disposer d'un pouvoir de levier de plus en plus important vis-à-vis des entreprises, et ce pas seulement outre-Atlantique. Deux sondages illustrent les évolutions des cultures internes. L'un mené par le bureau d'études Automatic Data Processing révélait, le 28 mars dernier, qu'un français sur deux serait prêt à démissionner si son entreprise pratiquait une discrimination sur les salaires<sup>3</sup>, l'autre, datant de février, affirme que près d'un salarié américain sur deux accepterait d'être moins payé s'il travaille pour une entreprise « ayant un impact environnemental positif »<sup>4</sup>. En France plus de 18 000 étudiants de grandes écoles, de l'École normale supérieure, Science Po, HEC ou Polytechnique ont ainsi signé en octobre 2018 un engagement à ne pas travailler pour des entreprises irrespectueuses de l'environnement<sup>5</sup>. Évidemment, rien ne contraint les signataires à respecter cet engagement moral. Toutefois, l'ampleur du mouvement, associé aux grèves des jeunes pour le climat, lancées en 2018 et 2019 témoigne de l'importance que prennent ces problématiques dans les choix les plus décisifs des étudiants.

L'ensemble de ces éléments s'inscrit dans un contexte plus global de questionnements sur la finalité des entreprises. Face à des défis planétaires comme le changement climatique et l'apparition de nouveaux risques sociaux et technologiques, il est attendu d'elles d'être à la hauteur de ces enjeux, et responsables de leurs actions et de leurs conséquences. On pourrait voir ainsi émerger une nouvelle définition de la RSE basée sur des indicateurs établis main dans la main avec les collaborateurs, qui veilleraient à ce qu'ils soient mieux respectés.

*Futuribles 431 juillet août 2019*

<sup>1</sup> JOHNSON Bobbie, « Why AI Researchers Should Reconsider Protesting Involvement in Military Projects » MIT Review 26 mars 2019

<sup>2</sup> PIQUART Alexandre, « Google : des employés et activistes anti harcèlement sexuel dénoncent des représailles en interne », Le Monde 23 avril 2019

PLPA 4EME CAT - SESG OPTION C ESF EP1 - Session 2022

<sup>3</sup> « Près d'un français sur deux serait prêt à démissionner en cas d'inégalités femmes-hommes dans son entreprise », ADP, 28 mars 2019

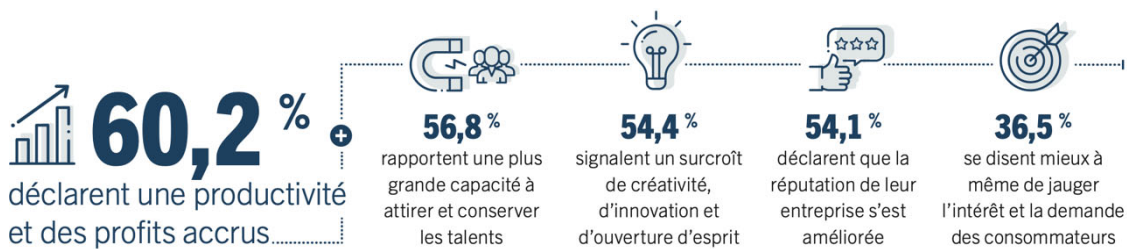
<sup>4</sup> FOURNIER Clément, « Etude : les jeunes accepteraient d'être payés moins pour travailler dans une entreprise écolo », e-RSE, 15 février 2019

<sup>5</sup> LECUIT Camille, « Les étudiants de grandes écoles lancent un manifeste sur le climat », Le Figaro 9 octobre 2018.

## Document 7 : Les arguments économiques et commerciaux en faveur d'une main d'œuvre mixte

Enquête du BIT auprès des entreprises sur les femmes d'affaires et les femmes cadres

Nous avons réalisé cette enquête mondiale auprès des entreprises afin de mieux comprendre la dynamique actuelle des marchés du travail et d'évaluer la manière dont les entreprises prennent en compte la diversité hommes-femmes. L'enquête a analysé la mixité au niveau de la direction et des conseils d'administration, les difficultés auxquelles les femmes sont confrontées sur leur lieu de travail quand elles essaient de faire carrière et l'occasion qui s'offre aux entreprises de redéfinir leurs critères de rentabilité en tenant compte de la diversité hommes-femmes.

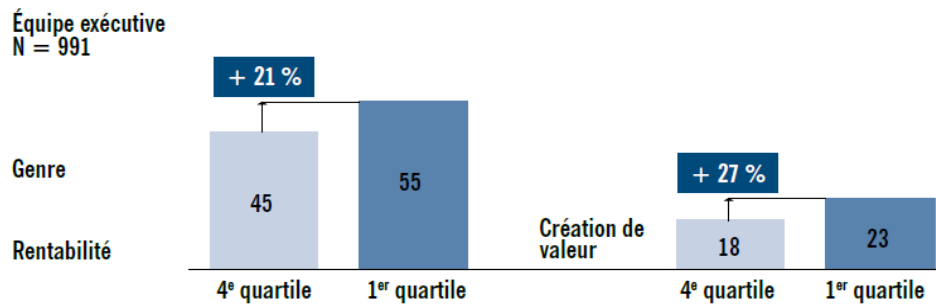


*Les arguments en faveur du changement (OIT, mai 2019)*

## Document 8 : Agir pour la parité, performance à la clé (Institut Montaigne, juillet 2019)

### La corrélation entre la diversité hommes-femmes et le rendement financier

Probabilité d'un rendement financier\* supérieur à la médiane de l'industrie nationale selon le quartile de diversité (%)



\* Marge de profit économique moyenne 2011-15 et marge BAII moyenne 2011-15.

Note : Les résultats sont statistiquement significatifs avec la valeur  $p < 0,5$ . Les pourcentages indiqués ci-dessus sont arrondis au nombre entier le plus proche. Cependant, le calcul des différentiels de rentabilité en quartiles utilise les valeurs décimales réelles.

Source : Sites web d'entreprises. Base de données McKinsey Diversity Matters.

## Document 9 : Les salariés attendent une transformation profonde de l'entreprise

### a) Un besoin de sens pour les salariés

**La quête de sens au travail est devenue essentielle dans la société actuelle.** Pour l'Association pour l'emploi des cadres (APEC), il s'agit d'un « *objectif à atteindre pour les cadres, l'objet d'une stratégie à mettre en place pour les dirigeants, un challenge d'accompagnement pour les managers. Elle est le fruit d'un équilibre entre moyens matériels et humains pour répondre à des objectifs de vie pour les uns, d'image et de compétitivité pour les autres* ».

La notion de sens au travail, qui ne doit pas être confondue avec celles de bonheur professionnel et de bien-être, recouvre trois grandes dimensions :

- émotionnelle : le fait de ressentir au travail davantage d'affects positifs que négatifs ;
- cognitive : la satisfaction procurée par le contenu des missions, le développement des compétences et l'impact des actions ;
- aspirationnelle : le sentiment de contribuer et d'adhérer à un projet global d'entreprise.

**Cette quête de sens ne concerne pas que les cadres mais tous les salariés.** Selon une étude réalisée conjointement en novembre 2017 par le cabinet Deloitte et le réseau social Viadeo pour Wisdom Paris, pour 21 % des salariés, la quête de sens est un sujet organisationnel, pour 30 % une affaire personnelle, mais près de la moitié des salariés estime qu'il s'agit d'un sujet collectif.

Au cours des six derniers mois, près de 80 % des salariés français ont évoqué le sens au travail dans leurs discussions quotidiennes. La moitié du temps, cette discussion a eu lieu dans leur environnement professionnel. Les principaux critères permettant de créer du sens dans le quotidien de l'entreprise sont : apprendre de nouvelles choses (16 %), la transmission des compétences (14 %), la reconnaissance (14 %), comprendre ses erreurs (8 %) ou intervenir dans un conflit et aider à le résoudre (10 %).

### b) Un besoin accru chez les « millenials »

**Cette quête de sens du travail et au travail est encore plus profonde dans les jeunes générations.**

La question de la reconfiguration du rapport des jeunes générations au travail a été récemment évoquée dans un rapport d'information de la Délégation sénatoriale à la prospective. Si les jeunes restent attachés à la valeur travail, **l'épanouissement personnel prime**. L'aspiration à une autonomie accrue explique l'engouement pour l'entrepreneuriat, le travail indépendant et la pluriactivité. Elle peut motiver l'abandon de fonctions d'encadrement chez les jeunes diplômés qui récusent de plus en plus le contrôle

hiérarchique des organisations pyramidales. Proposer un « sens » de l'entreprise pourrait même dissimuler *« une emprise sur des collaborateurs enjointes d'adhérer à des idées arrêtées par d'autres »*.

L'édition 2019 de l'étude annuelle de Deloitte « *Millenials survey* » souligne que 20 % des nouvelles générations, Gen Y (née entre 1980 et 2000) ou Gen Z (après 2000) pensent que les entreprises sont les plus à même de résoudre les défis mondiaux, tels le changement climatique ou la répartition des richesses : *« répondre aux attentes des Millenials, c'est transformer le modèle d'entreprise à trois niveaux : maximiser son impact sociétal, interagir avec son écosystème et construire un environnement de travail positif »*.

Ainsi, le « **Manifeste étudiant pour un réveil écologique** », signé depuis septembre 2018, par plus de 32 000 étudiants de 400 établissements d'enseignement supérieur, exprime une « **volonté de choisir leur futur employeur en fonction de critères environnementaux** » au motif que *« face à l'ampleur du défi, nous avons conscience que les engagements individuels, bien que louables, ne suffiront pas. En effet, à quoi cela rime-t-il de se déplacer à vélo, quand on travaille pour une entreprise dont l'activité contribue à l'accélération du changement climatique ou de l'épuisement des ressources ? »*.

*Rapport du Sénat « Responsabilité sociétale des entreprises (RSE) : une exemplarité à mieux encourager » 25 / 06 / 2020*

## **Document 10 : Non, le « bonheurisme » n'est pas la clé du bien-être au travail.**

**La réelle bienveillance au travail, selon la philosophe Julia de Funès ? Un mélange de courage de clarté managériale et de sens de la confrontation, très éloignée de l'idéologie du bien-être à tout prix.**

Contraintes par la crise sanitaire, les entreprises ont dû révolutionner leur management en seulement un an : télétravail, simplification des process... Pour la philosophe Julia de Funès, ce virage spectaculaire est source de progrès. Car cette nouvelle autonomie pourrait, bien plus efficacement que les injonctions au bonheur et leurs multiples promoteurs, alléger la charge mentale des salariés !

**Dans La Comédie (in)humaine, vous dressez un tableau drolatique et assez féroce de l'idéologie bonheuriste en entreprise. Pourquoi, est-ce, selon vous une hérésie ?**

Julia de Funès : Parce qu'elle part d'un faux raisonnement : les gens heureux sont plus performants donc, en rendant nos salariés heureux, nous les rendons plus productifs. C'est un paralogisme ! Les entreprises qui succombent à cette mode managériale imaginent le bonheur comme un objectif atteignable, recettes à l'appui. D'où la création des chief happiness officers, chargés de veiller à l'épanouissement des collaborateurs, et la multiplication des conventions d'entreprise où les salariés sont priés de danser sur la chanson Happy dans une ambiance fun ...quitte à se sentir coupables s'ils ne jouent pas le jeu !

**Vous ne croyez donc pas aux vertus du développement personnel en entreprise ?**

Je crois que le travail, quand il a un sens à nos yeux et qu'on dispose de l'autonomie nécessaire pour le mener à bien, est un puissant facteur d'épanouissement. Mais je ne crois pas à tous ces gadgets et gourous qui ont envahi l'entreprise sous couvert de bien-être et de développement personnel. Des smoothies bio à la cafétéria, un baby-foot dans le couloir ou des poufs multicolores pour se reposer après le déjeuner, c'est sympa, mais est-ce vraiment ce qui donnera un sens à notre journée ?

L'invasion de coachs en tout genre n'est pas plus rassurante. Les formations en leadership, par exemple, sont vouées à l'échec, car elles reposent sur une injonction paradoxale : vous serez leader si vous faites ce que je vous dis de faire. Le risque est grand de standardiser les comportements et d'infantiliser les salariés ! On est passé d'un management paternaliste, vertical et autoritaire, à un management infantilisant, mâtiné de bienveillance et de démagogie.

**La bienveillance est en effet le nouveau mantra des managers.**

Personne ne peut être contre, lorsqu'elle est synonyme de cordialité, d'écoute et de confiance ! Mais, trop souvent, elle ne sert qu'à maquiller une forme de lâcheté verbale et comportementale des managers. Convoquer des armées d'intermédiaires pour annoncer une décision difficile, user de « Soupline langagière » - car on ne nomme pas les choses qui fâchent - ou faire assumer par l'équipe une décision qui relève en réalité du N+1 est faussement bienveillante. Le management compréhensif et empathique ne doit pas se confondre avec l'absence de subordination. Certes, il est difficile pour le manager d'assumer son pouvoir, d'autant que l'autorité est loin d'être à la mode ! Mais la vraie bienveillance suppose du courage, de la clarté et le sens de la confrontation.

*Management août 2021*