

ÉCONOMIE – DROIT

Voie professionnelle

Programme d'économie – droit commun aux classes préparant aux baccalauréats professionnels tertiaires

1 - Introduction

L'enseignement d'économie et droit contribue à la formation générale et professionnelle des futurs bacheliers :

- en leur proposant des clefs de compréhension et d'analyse de l'organisation économique et juridique de la société contemporaine, à partir de l'étude des contextes dans lesquels s'exercera leur activité professionnelle ;
- en servant de base à l'acquisition des compétences professionnelles attendues dans les différentes spécialités de baccalauréats professionnels concernées.

Cette double ambition conduit à inscrire les apprentissages dans un projet global qui vise à :

- l'acquisition d'un corpus de connaissances juridiques et économiques, associées à celles portant sur la diversité, le fonctionnement et l'analyse des organisations ;
- la maîtrise de méthodes d'observation, d'interprétation et d'explicitation de situations professionnelles prenant appui sur ces connaissances ;
- la restitution des résultats de ces analyses sous forme écrite et/ou orale ;
- la conduite d'activités permettant la mobilisation de ce corpus de connaissances et favorisant le réinvestissement et l'approfondissement des notions étudiées.

La complexité et les évolutions de l'environnement professionnel nécessitent d'aborder cet enseignement de la manière la plus concrète possible. Les méthodes d'investigation et les outils des technologies de l'information et de la communication doivent être utilement sollicités à cet effet.

Ce travail d'observation et d'analyse du réel est conduit durant les horaires d'enseignement, mais également dans le cadre d'un travail personnel prenant appui sur des objets d'étude proposés par les équipes pédagogiques ou choisis par les étudiants eux-mêmes.

Le programme est découpé en six grandes parties :

- 1 - Le contexte de l'activité professionnelle
- 2 - Le droit facteur d'organisation et de régulation sociales
- 3 - Les relations sociales dans les organisations
- 4 - La création de richesse
- 5 - L'organisation des échanges
- 6 - La régulation économique

Chaque partie est organisée de la façon suivante:

- une présentation des objectifs généraux ;
- un tableau composé de quatre colonnes : thèmes, axes de réflexion, champ des connaissances, exemples d'objets d'étude ;
- des indications complémentaires qui précisent le champ et les limites de la partie.

Chaque partie comporte une durée indicative de formation en établissement qui constitue un repère pour le formateur. Ces durées ne prennent pas en compte le temps consacré aux études et les périodes de formation en milieu professionnel.

2 – Les études

Les études visent à permettre aux élèves le réinvestissement des connaissances relatives à un thème donné, sur un objet d'étude donné, avec pour objectif la réalisation d'un travail personnalisé.

Les études offrent une opportunité supplémentaire de rendre les élèves acteurs de leur formation et servent de support à l'évaluation certificative.

Une étude est caractérisée par :

- un objet explicite ;
- un ou plusieurs objectifs opérationnels en termes de formation, en lien direct avec un thème du programme ;
- un champ d'investigation conforme au niveau de formation ;
- un volume horaire adapté à la nature de l'étude, mais ne pouvant excéder quatre heures pour la partie réalisée en classe ;
- l'apport d'un travail personnel de l'élève en dehors de la classe ;
- une modalité de restitution individuelle et personnalisée (écrite et orale).

L'étude peut prendre appui sur les informations recueillies ou les observations réalisées à l'occasion des périodes de formation en milieu professionnel. Elle mobilise les méthodes de travail étudiées ainsi que les outils d'investigation dont l'élève peut disposer dans l'établissement de formation ou à l'extérieur.

Des exemples d'objets d'étude figurent au regard de chaque axe du programme (colonne 4), cette liste n'est pas exhaustive. Deux ou trois études sont réalisables au cours de chaque année de formation du cycle conduisant au baccalauréat professionnel.

3 – Les programmes

Partie 1 : LE CONTEXTE ÉCONOMIQUE DE L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE

Durée indicative : 25 heures (hors objets d'étude et hors période de formation en entreprise)

Toute activité professionnelle s'exerce dans un contexte économique, institutionnel et organisationnel qui constitue le cadre des relations entre les différents acteurs. Les métiers proposés dans les différents secteurs d'activité, ainsi que les qualifications, renvoient à des niveaux de compétences supposés atteints par ceux qui les exercent, soit dans le cadre d'une formation initiale, soit tout au long de la vie, au moyen de la formation continue. Un cadrage institutionnel permet aux différents acteurs de repérer leurs droits et leurs obligations.

L'exercice de l'activité professionnelle est très étroitement lié au contexte organisationnel dans lequel elle s'exerce. À une grande diversité d'activités correspond également une grande variété d'organisations, les plus répandues étant les entreprises.

Thèmes	Axes de réflexion	Champ des connaissances	Propositions d'objets d'étude
1 - 1 Les métiers et le contexte professionnel	Les métiers et les emplois du secteur professionnel correspondant à la spécialité du diplôme	La notion de secteur d'activité La notion de branche professionnelle La notion de métier La notion de qualification Les niveaux de formation Les diplômes et les titres professionnels La professionnalisation	Les caractéristiques d'un métier, les qualifications attendues et les formations correspondantes Les évolutions d'un métier sur une période donnée
	Le contexte institutionnel du domaine professionnel concerné	Les chambres consulaires Les organisations professionnelles patronales, syndicales ou associatives Les collectivités et les administrations publiques	Les principaux partenaires institutionnels en présence et leur rôle respectif pour une activité professionnelle donnée
1 - 2 Les organisations	Les différentes organisations	La diversité des organisations Les entreprises, les organisations publiques, les organisations à but non lucratif	Les caractéristiques d'une organisation, ses finalités et ses objectifs ainsi que les moyens qu'elle met en œuvre pour les atteindre
	Finalités et objectifs des organisations	La satisfaction de besoins économiques et sociaux Les principes et les missions de service public, La défense d'un intérêt commun La production de biens et/ou de services marchands ou non marchands La création de richesse	La comparaison de plusieurs organisations qui produisent un même bien ou un même service

	Les acteurs dans les organisations	Les différents acteurs et leurs rôles	Un acteur (ou un partenaire) et son rôle dans le cadre d'une organisation donnée
	Les partenaires des organisations	Les partenaires et leurs rôles	
1 - 3 Les entreprises	Les différents types d'entreprises	La typologie des entreprises Les formes et statuts juridiques	L'activité, la structure et les fonctions d'une entreprise La prise de décision dans une entreprise Le positionnement d'un produit
	Coordination et prise de décision	Les structures d'entreprise La prise de décision	
	L'entreprise et son marché	Les produits et les services de l'entreprise La clientèle, les fournisseurs La concurrence Le couple marché – produit Les composantes de la politique commerciale : produit, prix, distribution, communication	

Indications complémentaires : Partie 1 - Le contexte économique de l'activité professionnelle

1 – 1 Les métiers et le contexte professionnel

Cette partie prend appui directement sur les acquis du collège, notamment le pilier 7 du socle commun de connaissances et de compétences.

Les métiers et les emplois du secteur professionnel correspondant à la spécialité du diplôme

Il s'agit tout d'abord de cerner la notion de secteur d'activité, au sens de l'INSEE, puis de focaliser sur l'organisation en branches professionnelles en s'intéressant plus particulièrement à celles qui correspondent au champ professionnel du diplôme préparé. Les métiers et les emplois correspondant à des champs professionnels transversaux sont présentés en rapport avec leurs organisations professionnelles lorsqu'elles existent : fédération ou conseil de l'ordre par exemple, en évitant tout développement excessif.

Les notions de métier et de qualification professionnelle sont limitées à la présentation de quelques exemples caractéristiques du champ professionnel correspondant à la spécialité du diplôme.

Le lien entre métier, qualification et niveau de formation est mis en évidence en insistant sur le triptyque métier-formation-qualification et le caractère indispensable de la formation tout au long de la vie, en raison notamment du caractère évolutif des activités professionnelles et de leurs contextes.

Le contexte institutionnel du domaine professionnel concerné

Il s'agit ici de mettre en évidence le rôle joué par les chambres consulaires, les organisations professionnelles patronales, syndicales, ou associatives, en relation avec l'activité professionnelle. L'approche de ces institutions doit être concrète et peut prendre appui, par exemple, sur des visites, des interventions de professionnels en établissement de formation, etc.

Le rôle des organisations syndicales de salariés est approfondi dans le cadre de la partie 3.

À partir d'exemples, les collectivités territoriales et les administrations publiques sont étudiées à travers leur rôle d'organisation et de régulation de l'activité professionnelle.

1 – 2 Les organisations

Les différentes organisations

La diversité des organisations répond aux besoins de l'économie et/ou à certaines formes de la demande sociale.

L'observation des organisations présente de nombreuses opportunités en matière de repérage d'objets d'étude en relation avec la spécialité du diplôme. Il est possible d'extraire de l'environnement professionnel immédiat des exemples d'évolution des organisations.

La distinction doit être faite entre secteurs marchand et non marchand en insistant sur la raison d'être de chacun d'eux. Les notions de biens et de services sont présentées en relation avec leur mode de production spécifique. L'analyse peut être complétée par l'observation de la marchandisation de certains services non marchands.

Finalités et objectifs des organisations

Cette partie porte sur l'identification des finalités des organisations, en fonction de leur objet et par rapport à la satisfaction des besoins économiques et sociaux. À cette occasion, le rôle et la place des organisations remplissant des missions de service public ou dont le domaine d'activité se rapporte à la défense d'un intérêt commun sont évoqués.

En distinguant les notions de finalités et d'objectifs, on montre également la nécessité, pour les organisations, d'un calcul économique positif, qui peut s'appréhender sous différents angles, en fonction de l'activité, de l'organisation, de son marché, ou de sa fonction économique ou sociale. Cela conduit à établir une distinction claire entre la notion de profit et celle de création de richesse, d'utilité individuelle et collective et, plus globalement, à s'interroger sur le rôle social des organisations.

La présentation de quelques exemples significatifs (développement du chiffre d'affaires, volume des ventes, parts de marchés, nombre d'adhérents, etc.), permet d'illustrer la distinction entre la finalité de l'organisation et ses objectifs.

Les acteurs dans les organisations

À partir d'exemples on identifie chacun des acteurs par son rôle et ses objectifs. On se limite à la présentation des acteurs internes (propriétaires, dirigeants, salariés, adhérents, membres). Chacun d'eux peut influencer la réalisation des objectifs de l'entreprise ou être influencée par elle.

Les partenaires des organisations

À partir d'exemples simples, on identifie les principaux partenaires de l'entreprise, en insistant sur le rôle particulier joué par les banques et par l'État.

1 – 3 Les entreprises

Les différents types d'entreprises

L'analyse de la diversité des entreprises prend appui sur des indicateurs économiques (chiffre d'affaires, effectifs, parts de marché, etc.) afin de caractériser la structure du système productif national. Des distinctions sont faites entre entreprises publiques et privées, industrielles, commerciales, financières, agricoles, artisanale, activité libérale.

Sont abordées ensuite les formes juridiques sur le critère de la propriété unique ou multiple du capital. Il n'est pas nécessaire de présenter les divers statuts des sociétés commerciales, mais l'identification des caractéristiques juridiques d'une entreprise précise peut être un objet d'étude.

Coordination et prise de décision

À partir d'exemples, on étudie les modalités d'organisation interne des entreprises en présentant leur logique (par fonction, par service, par produit, etc.). La structure des entreprises est abordée à partir d'exemples concrets et de la schématisation de leur organisation interne. Il convient de privilégier l'observation en évitant tout développement concernant les formalismes utilisés pour schématiser les structures d'entreprises.

La coordination permet d'aborder la question de la cohérence de la structure interne par rapport aux objectifs de l'entreprise et à la prise de décision. Les modes de coordinations ne sont pas étudiés en tant que tel.

La prise de décision est analysée en faisant apparaître, selon le cas, les lignes hiérarchiques, les lignes de conseil, les liaisons transversales et en insistant sur l'observation du processus qui conduit à la décision et son adaptation à la situation. Cette analyse prend appui sur des exemples simples de prise de décision.

L'entreprise et son marché

Il convient d'identifier les produits et/ou services commercialisés par l'entreprise à partir de son activité principale. On montre que la production et la commercialisation de biens ou de services s'accompagne de plus en plus fréquemment de l'offre de services liés.

La situation de l'entreprise est étudiée par rapport à ses partenaires (clients et fournisseurs), à son marché et à la concurrence, à partir d'exemples concrets et en évitant toute approche théorique.

Il s'agit de l'observation du couple marché-produit et de la politique commerciale mise en œuvre : produit, prix, distribution, communication, en se limitant à quelques exemples caractéristiques d'une politique commerciale d'entreprise et en évitant tout développement théorique. L'observation et l'analyse d'une entreprise réelle doit permettre le réinvestissement des ces notions et une mise en perspective.

Partie 2 : LE CADRE JURIDIQUE DE L'ORGANISATION SOCIALE

Durée indicative : 25 heures (hors objets d'étude et hors périodes de formation en entreprise)

Le droit est un corps de règles émanant de l'autorité publique et permettant l'organisation de la société. Il traduit des choix liés à l'histoire et aux évolutions politiques, économiques et sociales. Dans cet ordre juridique chaque individu jouit de pouvoirs appelés droits subjectifs, qui lui sont reconnus pour la satisfaction de ses propres intérêts. Il a la possibilité de les défendre devant une juridiction. En contrepartie, ces droits s'exercent dans le respect des devoirs et des obligations qui incombent à chaque individu.

Thèmes	Axes de réflexion	Champ des connaissances	Propositions d'objets d'étude
2-1 La place du droit dans l'organisation de la vie publique et des relations sociales	Les fonctions et caractères du droit	L'objet du droit La règle de droit et le droit objectif Les droits subjectifs	L'analyse d'un droit fondamental : sources, dispositions, défense et encadrement
	Les droits fondamentaux, les devoirs, les obligations	Les droits de l'homme Les libertés fondamentales Les devoirs et les obligations	La comparaison du processus de création d'une loi et du processus de création d'un règlement
	Les sources du droit	Les sources directes Les sources indirectes La hiérarchie des normes	Le respect des droits de la personne humaine en France
2-2 Les sujets de droit et leurs prérogatives	Les titulaires des droits subjectifs	La personnalité juridique et les personnes physiques et morales Les attributs des personnes juridiques	L'exercice des droits subjectifs d'une catégorie sociale donnée
	L'exercice des droits subjectifs	L'acte juridique Les faits juridiques	
	La classification des droits subjectifs	Les droits patrimoniaux Les droits extra-patrimoniaux	
	La preuve des droits subjectifs	La charge de la preuve Les modes de preuve L'admissibilité de la preuve	L'évolution du droit de la preuve liée à l'Internet

	La responsabilité	La responsabilité Les fondements de la responsabilité civile Le fait générateur de la responsabilité Le dommage Le lien de causalité La réparation	Une situation concrète mettant en jeu la notion de responsabilité Une situation juridique en relation avec la spécialité du diplôme préparé et portant sur la mise en œuvre de la responsabilité
2.3 La mise en œuvre du droit	L'organisation judiciaire	Les ordres judiciaires Les juridictions et leurs compétences Les acteurs	Une procédure judiciaire à partir de l'observation d'une décision de justice ou d'une séance au tribunal

Indications complémentaires : Partie 2 - Le cadre juridique de l'organisation sociale

2-1 La place du droit dans l'organisation de la vie publique et des relations sociales

Les fonctions et les caractères du droit

L'objet de cette partie est de montrer que le droit est un ensemble de règles régissant les relations de personnes vivant en société, encadré par l'autorité publique. Ce corps de règles constitue le droit objectif. Le non-respect de la règle donne lieu à sanction. La règle de droit évolue en fonction de choix politiques et sociaux correspondant à un état de la société à un instant donné. Elle n'est pas que contrainte, elle est aussi outil de régulation.

La règle de droit présente différents caractères permettant de la dissocier d'autres règles sociales.

Le droit reconnaît aux personnes des prérogatives individuelles. Elles sont appelées droits subjectifs car elles ont pour titulaires les sujets de droit.

Les droits fondamentaux

Les droits de l'homme et les libertés fondamentales constituent des fondements essentiels des sociétés démocratiques et révèlent la qualité de l'État de droit d'un pays.

L'observation des droits fondamentaux a pour objectif de contribuer à l'éducation à la citoyenneté et à la prise de conscience de l'importance de ces droits dans la construction et dans le fonctionnement démocratique d'un État de droit.

Il convient de présenter l'importance de leur ancrage constitutionnel ; en effet l'affirmation des droits fondamentaux dans la Constitution, norme de degré supérieur, constitue la garantie pour le citoyen qu'ils seront protégés.

À partir d'un exemple choisi parmi les libertés politiques ou sociales, on montre que le droit encadre et organise l'espace de liberté des individus mais peut aussi en limiter l'usage pour des nécessités d'ordre public.

Les devoirs les obligations sont abordés sous un angle très général en montrant qu'ils constituent, le plus souvent, la contrepartie des droits fondamentaux. Il convient de partir d'exemples simples de libertés fondamentales en recherchant les devoirs et/ou les obligations qui s'y rapportent (respecter l'ordre public, payer l'impôt, etc.)

Les obligations liées aux contrats sont traitées dans les parties 3 (le contrat de travail) et 5 (les obligations et le contrat). L'analyse des libertés économiques est vue dans la partie 5.

Les sources du droit

Identifier les sources du droit c'est s'interroger sur le mode de création du droit. L'analyse doit montrer que les sources directes du droit peuvent être classées en trois blocs. Le bloc constitutionnel comprend la constitution et les traités. Une attention particulière est portée au droit communautaire dérivé et au principe de primauté. Le bloc législatif comprend les lois qui émanent du parlement. Le bloc réglementaire comprend les actes créés par le gouvernement et les autorités administratives.

Une distinction peut être effectuée entre les sources qui ne dérivent pas de la loi comme la coutume et celles qui enrichissent la loi telle la jurisprudence. La doctrine n'est pas étudiée.

Les normes juridiques sont hiérarchisées, chaque norme doit être conforme à celle qui lui est supérieure.

2-2 Les sujets de droit et leurs prérogatives

Les titulaires des droits subjectifs

Les sujets de droit sont les personnes physiques et les personnes morales. Ils possèdent la personnalité juridique. L'aptitude à être titulaire de droits n'est pas la même pour toutes les personnes physiques. On distingue capacité d'exercice et capacité de jouissance. Concernant l'incapacité, on se limite à exposer les principaux cas et à montrer qu'elle constitue une exception. La notion de personne morale est présentée comme une technique juridique permettant l'organisation d'un groupement de personnes. Les sujets de droit sont identifiés par leur nom, leur domicile, leur nationalité et leur patrimoine.

~~L'exercice des droits subjectifs~~

~~L'objectif est de distinguer les actes et les faits juridiques. Lors d'un acte juridique les parties prennent en considération les effets juridiques de l'acte alors que dans le fait juridique l'effet de droit est créé par la loi et non par l'individu.~~

~~La classification des droits subjectifs~~

~~Les droits patrimoniaux résultent des relations juridiques qui naissent de la détention, de la production, de l'exploitation et de la circulation des biens. Ces derniers peuvent être classés en bien meuble et bien immeuble d'une part et en bien corporel et bien incorporel d'autre part. L'analyse s'effectue à partir d'exemples simples en insistant sur l'intérêt de cette classification.~~

~~On distingue les droits réels des droits personnels en choisissant l'exemple du droit de propriété et en excluant ses démembrements. Le droit de propriété est analysé de manière plus approfondie dans la partie 5.~~

~~Les droits extrapatrimoniaux sont inhérents à la personne humaine. À partir d'exemples on présente les caractères des droits extrapatrimoniaux liés à la personne, dans sa dimension physique et morale.~~

La preuve des droits subjectifs

Le principe de la charge de la preuve est présenté sans aborder la notion de présomption.

On privilégie la preuve écrite et on montre l'évolution liée à l'utilisation des technologies de l'information et de la communication. On montre qu'il existe des modes de preuves spécifiques selon qu'il s'agit d'actes ou de faits juridiques.

La responsabilité

Les comportements humains peuvent engendrer des dommages que le droit doit sanctionner et réparer. On distingue responsabilité pénale et civile par leur finalité respective : sanction et réparation. On différencie ensuite responsabilité civile délictuelle et responsabilité civile contractuelle, cette dernière étant étudiée dans la partie 5. Il convient de présenter l'évolution des fondements de la responsabilité civile délictuelle. À une responsabilité subjective fondée sur la faute est venue s'ajouter une responsabilité objective fondée sur le risque entraînant une socialisation de celui-ci, c'est-à-dire une prise en charge par la collectivité.

Les trois éléments constitutifs de la responsabilité civile délictuelle (fait générateur, dommage, lien de causalité) sont présentés à partir d'exemples simples illustrant la responsabilité du fait personnel, du fait des choses et du fait d'autrui.

2-3 La mise en œuvre du droit

Tout titulaire d'un droit doit pouvoir le faire respecter et faire sanctionner par une autorité publique les atteintes qui y sont portées.

Après avoir distingué les deux ordres de juridiction on présente la compétence d'attribution et la compétence territoriale des principales juridictions, en se limitant aux principes.

Le Conseil des prud'hommes illustre la notion de juridiction d'exception.

Le principe du double degré de juridiction est explicité et le rôle de la Cour de cassation précisé.

Les principaux acteurs du système juridique sont identifiés ainsi que les grands principes de déroulement d'une instance.

Partie 3 : LES RELATIONS SOCIALES DANS LES ORGANISATIONS

Durée indicative : 25 heures (hors objets d'étude et hors périodes de formation en entreprise)

La gestion des relations sociales dans les organisations permet de concilier les objectifs d'efficacité économique et les aspirations individuelles et collectives des salariés.
 Du point de vue de l'entreprise, le management des ressources humaines a pour objet de mobiliser les hommes et les femmes en assurant au mieux la gestion des carrières et des compétences, dans un contexte complexe.
 Le contrat de travail permet d'individualiser la relation de travail et implique une relation de subordination inscrite dans un ensemble de règles protectrices équilibrant les droits et les devoirs des parties et qui forment le droit du travail.
 La négociation collective contribue à assurer un équilibre entre les intérêts respectifs des employeurs et des salariés.

Thèmes	Axes de réflexion	Champ des connaissances	Proposition d'objets d'étude
3 – 1 Les ressources humaines	Le management des ressources humaines	Les objectifs du management des ressources humaines La motivation au travail Les styles de direction La communication interne dans les organisations	Le style de direction dans une entreprise donnée Les facteurs de motivation ou de démotivation au travail dans une organisation identifiée
	Le recrutement	L'ajustement entre ressources actuelles et besoins futurs Les modes de recrutement Le principe de non-discrimination à l'embauche	Les modalités du recrutement dans une entreprise identifiée
3 – 2 Le déroulement de carrière	Le contrat de travail	Le contrat de travail La notion de clause particulière Les principaux types de contrat de travail Les formes de rupture du contrat de travail	Les droits et les obligations des salariés en matière d'utilisation des technologies de l'information et de la communication dans une entreprise identifiée
	La durée du travail	Le temps de travail Les temps de repos et les congés	La comparaison des conditions de travail des salariés dans plusieurs organisations
	La rémunération	La politique de rémunération de l'entreprise Le cadre juridique de la rémunération	La comparaison de plusieurs contrats de travail, points communs et différences, clauses particulières
	La formation	Les objectifs et les modalités de la formation du personnel	

3 – 3 Les relations collectives au travail	La négociation collective	Les parties prenantes de la négociation collective L'obligation de négocier Les conventions et les accords collectifs Les accords d'entreprise	L'adaptation du droit du travail aux spécificités du secteur d'activité à partir de quelques clauses d'une convention collective ou d'un accord d'entreprise Les actions conduites par un syndicat représentatif, par exemple dans le cadre d'un conflit collectif : enjeux, forme et issue
	La représentation des salariés	La représentation individuelle La représentation collective	
	Les conflits collectifs	La notion de conflit collectif Les différentes formes de conflit collectif et leurs conséquences	

Indications complémentaires : Partie 3 - Les relations sociales dans les organisations

3-1 Les ressources humaines

Le management des ressources humaines

Le management est abordé ici sous l'angle de la valorisation des ressources humaines qu'il convient de gérer au mieux pour éviter les dysfonctionnements et assurer la sécurité et la santé au travail (conflits sociaux, grèves, insubordination, comportements routiniers, taux de rotation élevé, absentéisme, mais également exposition au stress, insuffisante prise en compte de la sécurité, etc.) Le lien doit être fait ici avec l'enseignement de PSE (Prévention, santé, environnement).

Les dirigeants exercent leur pouvoir selon un style qui dépend de leur personnalité et de l'organisation qu'ils dirigent. Les styles de direction influencent la prise de décision et déterminent sensiblement les choix stratégiques.

La communication et l'information jouent un rôle primordial dans la gestion des ressources humaines. Il existe dans l'organisation des relations formelles, mais aussi des relations informelles et la motivation au travail peut se fonder sur les unes et les autres. On analyse la finalité et les outils de la communication formelle. La motivation est abordée selon un double point de vue, celui des attentes du personnel et celui des objectifs de performance de la firme.

Les technologies de l'information et de la communication peuvent faciliter la transmission des savoirs individuels comme collectifs. La performance de la firme va alors dépendre de la capacité de son manager à diffuser de l'information et à créer des interactions entre les différents savoirs et compétences qui existent au sein de la firme.

Le recrutement

Il est opportun de faire observer que l'adaptation aux besoins en emplois de l'entreprise peut se traduire par la mise en place d'une politique de recrutement, par l'augmentation ou la réduction des effectifs, par l'introduction de la flexibilité du travail, par la formation du personnel.

La croissance interne (étudiée dans le cadre de la partie 4) pourra générer des besoins en personnel et en formation. Les facteurs externes (démographie, par exemple) sont étudiés dans le cadre de la partie 5.

Après avoir défini les qualifications et les compétences qui leurs sont nécessaires, les organisations mettent en œuvre une politique de recrutement adaptée dans le respect de contraintes juridiques. La politique de recrutement s'insère dans une démarche de recherche des compétences internes ou externes. On se limite à préciser les enjeux d'un recrutement réussi et à présenter succinctement les formalités administratives liées à l'embauche. On aborde le traitement des candidatures sous l'angle des principes juridiques de la non-discrimination à l'embauche.

3-2 Les femmes et les hommes au travail

Il s'agit de mettre en évidence la nécessité de conférer des droits aux salariés et d'assurer leur protection. La loi accorde aux salariés un socle minimal de droits sociaux en encadrant le contrat de travail et les conditions de travail.

Le contrat de travail

Le droit du travail régit les rapports individuels que crée la relation de travail entre les employeurs, propriétaires de l'instrument de travail, et les salariés, subordonnés à l'employeur. Le lien de subordination est abordé à partir d'exemples illustrant le pouvoir de direction de l'employeur (conditions de travail), le pouvoir réglementaire (élaboration du règlement intérieur) et le pouvoir disciplinaire (échelle des sanctions). Les limites du pouvoir de l'employeur sont précisées : protection de la vie privée au travail, interdiction des sanctions pécuniaires.

Le contrat de travail permet d'individualiser la relation de travail et définit les obligations respectives des parties. On aborde succinctement ces obligations à partir d'exemples. On présente les notions de conclusion, d'exécution, de modification du contrat de travail.

La classification des contrats et les conditions de validité sont vues dans la partie 5.

On analyse plusieurs contrats de travail, en expliquant en quoi ils diffèrent et on justifie le cas échéant l'insertion de clauses particulières : clause de résultat pour un commercial, clause de non-concurrence dans une PME par exemple.

Le contrat à durée indéterminée est présenté comme le contrat de droit commun (prestation de travail donnant lieu à rémunération, lien de subordination, période d'essai). Les règles relatives à la période d'essai sont étudiées à partir d'exemples, notamment les situations observées au cours des périodes de formation en milieu professionnel.

Sur le marché du travail, se trouvent confrontés les demandeurs d'emploi qui recherchent une certaine stabilité dans l'emploi et les organisations contraintes à une flexibilité dans la gestion du personnel. Le contrat à durée déterminée et le contrat de travail temporaire, formes précaires de l'emploi, sont très encadrés. Ils sont abordés sans entrer dans les détails de la réglementation.

Les contrats d'apprentissage et de formation en alternance font l'objet d'une présentation à partir d'exemples.

Le droit encadre les modalités de la rupture du contrat de travail et ses conséquences. La fin du contrat de travail prend différentes formes : à l'initiative du salarié (démission, départ à la retraite), à l'initiative de l'employeur (licenciement individuel, licenciement économique, mise à la retraite), par consensus entre les deux parties (rupture conventionnelle). On présente ces cas de rupture à partir d'exemples et sans entrer dans le détail des procédures. Le régime du licenciement individuel (procédure, entretien préalable, énonciation du motif, nécessité d'une cause réelle et sérieuse, délai de préavis, indemnités) et les règles spécifiques relatives au licenciement économique (consultation des institutions représentatives) sont abordés succinctement à partir d'exemples.

La durée du travail

On définit la notion de durée effective de travail et d'amplitude, la notion de durée maximale quotidienne et hebdomadaire et on précise les droits au repos et aux congés. On se limite aux grands principes et aux objectifs qui réglementent la durée du travail : durée légale et maximale, seuil de déclenchement du droit au paiement d'heures supplémentaires et au repos compensateur, temps de repos légaux, congés payés et congés spéciaux. On aborde la notion de temps partiel choisi ou contraint.

La rémunération

Le salaire comprend plusieurs éléments et peut être versé sous différentes formes. De nombreuses règles fixent le cadre juridique de la rémunération. Elle est présentée comme un outil de gestion et de motivation du personnel (rémunération individualisée, rémunération liée aux résultats collectifs).

Le cadre juridique de la rémunération précise les règles relatives à la fixation du salaire (éléments du salaire, minima, SMIC), et au paiement du salaire (preuve, bulletin de paie). Les mécanismes d'évolution du SMIC et son rôle social sont étudiés dans le cadre de la partie 5. Les formes de l'intéressement sont abordées succinctement, comme les modalités de rémunération des dirigeants.

La formation

La formation tout au long de la vie est présentée comme le moyen pour un salarié de développer ses compétences, mais aussi d'acquérir un emploi, de s'y adapter ou de le conserver, de faciliter une mobilité géographique ou fonctionnelle. La formation est aussi une nécessité pour l'entreprise qui doit contribuer à son financement. Il convient d'en aborder les différents contours sans entrer dans le détail des modalités : plan de formation de l'entreprise, droits et congés de formation (droit individuel à la formation, congé individuel de formation, validation des acquis de l'expérience).

3-4 Les relations collectives au travail

Pour sauvegarder les intérêts des salariés, le droit a prévu l'exercice de libertés collectives. On se limite à en aborder les grands principes.

La négociation collective

La négociation collective s'inscrit dans le cadre du dialogue social. Elle conduit à la conclusion de conventions collectives de branches et d'accords professionnels et interprofessionnels. La négociation d'accords d'entreprise permet d'adapter les règles du code du travail aux spécificités et besoins des entreprises. En se référant à l'actualité, on montre l'intérêt de la négociation collective pour les salariés mais aussi le caractère parfois dérogatoire de certains accords d'entreprises moins favorables que le cadre légal (durée du travail par exemple). On présente succinctement le principe de l'accord majoritaire.

La représentation des salariés

Le droit favorise l'exercice des libertés collectives par les salariés eux-mêmes, par leurs représentants et par les syndicats. On analyse, sans entrer dans le détail des modes de désignation, les fonctions des représentants élus des salariés (délégués du personnel, comité d'entreprise), le rôle des délégués syndicaux (liberté syndicale, rôle revendicatif) et les notions de statut de salarié protégé et de délit d'entrave.

Le rôle des organisations professionnelles chargées de la défense des intérêts des employeurs (chambres de commerce et d'industrie, syndicats patronaux) est abordé dans le cadre de la partie 1.

Les conflits collectifs

Lorsque les relations du travail deviennent difficiles et que les parties n'arrivent pas à s'entendre, des conflits collectifs peuvent survenir (grève, lock-out). On définit et on caractérise la notion de grève licite. On analyse quelques exemples de conflits collectifs qui répondent ou non aux conditions d'une grève licite. On précise les conséquences de la grève (suspension du contrat de travail, perte de salaire).

Partie 4 : LA CRÉATION DE RICHESSE

Durée indicative : 25 heures (hors objets d'étude et hors périodes de formation en entreprise)

L'entreprise est une entité économique qui produit des biens et des services et contribue ainsi à la création de la richesse nationale. La richesse produite par l'entreprise est appréciée par sa valeur ajoutée. La richesse créée par l'entreprise renvoie, entre autres, à l'efficacité de la combinaison productive. La réalisation de gains de productivité dépend notamment de l'organisation de la production.

L'ensemble des richesses créées est mesuré à l'aide d'indicateurs synthétiques, tel que le produit intérieur brut. La valeur ajoutée fait l'objet d'un partage, variable dans le temps, entre les facteurs de production. L'évolution des ces indicateurs permet d'apprécier la croissance économique. Des indicateurs intégrant des paramètres plus larges pour mesurer le développement sont également utilisés.

Thèmes	Axes de réflexion	Champ des connaissances	Propositions d'objets d'étude
4 – 1 La production et l'organisation du travail	Les facteurs de production et leur combinaison	Le facteur travail Le facteur capital Le progrès technique et l'innovation	L'organisation de la production et du travail dans une entreprise industrielle ou de services
	La productivité	Les déterminants de la productivité Le mode de calcul de la productivité des facteurs	L'analyse d'une décision d'externalisation ou de sous-traitance
	L'organisation de la production	Les alternatives en matière d'organisation de la production. La production à flux tendu La sous-traitance	Les enjeux de la flexibilité dans une entreprise de production ou de services Les nouvelles formes d'organisation du travail dans une entreprise du secteur tertiaire
	L'organisation du travail	Les principes de l'organisation du travail Les moyens : standardisation et spécialisation - polyvalence et flexibilité	Le changement technologique dans une entreprise donnée
4 – 2 La création de richesse par l'entreprise	La valeur ajoutée	La notion de valeur ajoutée et son calcul Les consommations intermédiaires	La rémunération du travail et la valeur ajoutée
	Les enjeux du partage de la valeur ajoutée	Les bénéficiaires du partage de la valeur ajoutée L'évolution du partage de la valeur ajoutée	L'évolution de la performance d'une entreprise à travers ses indicateurs
	La performance, la rentabilité et la croissance de l'entreprise	La performance de l'entreprise La croissance de l'entreprise et ses modalités : croissance interne, croissance externe	Le suivi de la rentabilité dans une petite entreprise L'analyse des éléments caractéristiques de la croissance d'une entreprise

4 – 3 La croissance et le développement économiques	La croissance économique et ses indicateurs	Les finalités de la croissance Le niveau de vie La notion de pouvoir d'achat Le PIB comme indicateur de la croissance économique et ses limites	La comparaison du PIB/habitant et de l'IDH entre plusieurs pays La place de la France dans le monde selon les principaux indicateurs de croissance et de développement
	Le développement durable	La notion de développement Les indicateurs de développement (IDH) La durabilité du développement	Les actions d'une entreprise en faveur du développement durable Le commerce équitable sur un bien déterminé

Indications complémentaires : Partie 4 - La création de richesse

4 – 1 La production et l'organisation du travail

Les facteurs de production et leur combinaison

L'activité de production combine plusieurs facteurs tels que le travail, le capital et le progrès technique, sous contrainte de moyens. L'entreprise opère un choix entre les différentes combinaisons en fonction de la technologie, des coûts et de l'efficacité qu'elle recherche. Les notions de coût moyen et de coût marginal ne sont pas abordées dans cette partie.

La productivité

Le critère de productivité du travail et du capital est généralement utilisé pour apprécier l'efficacité d'une combinaison productive. Les gains de productivité réalisés permettent d'accroître la compétitivité et la richesse de l'entreprise.

L'organisation de la production

L'organisation de la production est révélatrice d'un double choix, technologique quant à la production à flux tendu et stratégique en termes de délégation, ou non, de la production. La sous-traitance constitue une réponse possible à l'alternative d'un mode de production interne. Un outil de production limité (sous-traitance de capacité) et un manque de savoir faire (sous-traitance de spécialité) constituent les principaux motifs pour lesquels l'entreprise peut avoir recours à la sous-traitance. À partir d'exemples concrets, il est nécessaire d'analyser les enjeux liés à la sous-traitance aussi bien en termes d'opportunités que de risques. La sous-traitance de marché n'est pas évoquée.

L'organisation du travail

L'organisation du travail définit les principes et les modalités de la mise en œuvre du capital humain dans la production. L'organisation du travail s'entend comme la mise en place d'un système de coordination des activités productives au sein de l'entreprise afin d'assurer leur efficacité. La compréhension des nouvelles formes d'organisation du travail nécessite dans un premier temps d'aborder de manière simple les théories centrées sur l'organisation proprement dite (taylorisme, par exemple), puis dans un deuxième temps, l'apport des théories socio-économiques des organisations qui placent le facteur humain au centre de l'organisation. Le recours à des exemples concrets d'entreprises, nationales ou internationales, mettant en œuvre ces diverses modalités d'organisation est nécessaire.

4 – 2 : La création de richesse par l'entreprise

La valeur ajoutée

La valeur ajoutée par une entreprise permet de rémunérer les facteurs de production, dont le facteur travail. L'équilibre de la répartition entre salaires et profits relève du compromis. L'excédent de valeur permet de rémunérer les capitaux (et l'exploitant individuel), d'amortir les investissements et de développer l'autofinancement. On observe les variations de cette répartition au cours des trente dernières années.

Le calcul de la valeur ajoutée doit être réalisé à partir d'un exemple simple d'entreprise, par différence entre la valeur de la production et la valeur des consommations intermédiaires.

Les enjeux du partage de la valeur ajoutée

L'accroissement de la valeur ajoutée permet une augmentation des revenus supplémentaires à distribuer aux deux grands bénéficiaires : le facteur capital et le facteur travail. Les conséquences du partage de la valeur ajoutée sont à la fois économiques et sociales. Au plan économique le niveau de la valeur ajoutée interfère sur les flux de consommation et d'investissement. Une augmentation de la part de valeur ajoutée accordée au travail favorise la consommation. Une plus grande part de valeur ajoutée accordée au capital et à l'entreprise peut favoriser l'investissement et le maintien d'un système productif technologiquement à la pointe. Il convient d'aborder les conséquences d'une répartition déséquilibrée entre la valorisation du facteur travail et des taux d'intérêts ou des dividendes trop élevés. Le partage de la valeur ajoutée doit satisfaire à des critères d'équité et de justice sociale. L'intervention de l'État dans la répartition de la valeur ajoutée est justifiée par le constat d'inégalités économiques et sociales (inégalités de revenus, de patrimoines, de niveau de vie, accroissement de la précarité et de la pauvreté) et par des objectifs politiques d'augmentation des capacités de production ou de relance de la croissance par la consommation.

La performance, la rentabilité et la croissance de l'entreprise

La notion de performance de l'entreprise doit être étudiée de manière large (performance économique, sociale, environnementale). Les indicateurs de performance doivent rendre compte de cette diversité.

L'analyse des coûts fournit des indications sur le calcul économique, la performance et la capacité concurrentielle de l'entreprise. Les éléments constitutifs des coûts sont le coût d'achat, le coût de production, le coût de revient. Dans certains diplômes, ce domaine est abordé dans les enseignements professionnels. Si tel n'est pas le cas, il convient de se limiter à la détermination du coût de revient d'une activité ou d'un produit en excluant tout calcul de charges indirectes. L'analyse de la variabilité des charges n'est pas abordée.

La rentabilité rend compte de la capacité de l'entreprise à dégager un calcul économique positif. Elle est exprimée en rapportant les résultats obtenus au coût des moyens mis en œuvre. Il est possible, à cette occasion, de dégager la notion de profit. Les principaux indicateurs de rentabilité sont abordés : résultat d'exploitation, capacité d'autofinancement.

Le résultat rend compte de l'enrichissement ou de l'appauvrissement de l'entreprise au cours d'une période donnée.

4 – 3 : La croissance et le développement économiques

La croissance économique et ses indicateurs

La croissance de l'entreprise est étudiée comme préalable à celle de la croissance économique. À partir de sa mesure, on indique les principales modalités de la croissance de l'entreprise en mettant en évidence les enjeux et les limites.

Le produit intérieur brut (PIB) est un outil de mesure de la richesse d'un pays. Il correspond à la somme des valeurs ajoutées réalisées par les agents économiques résidant dans un pays. Le taux de croissance peut être défini comme le taux de variation du PIB, exprimé en pourcentage sur une période donnée.

Les rythmes de croissance sont très différents d'un pays à l'autre et dépendent du niveau de développement de chaque pays. L'analyse de l'évolution n'a de sens qu'à l'intérieur d'un groupe cohérent. Les pays les moins développés ont un rythme de croissance différent. La comparaison entre les différents groupes reste difficile à établir.

L'outil de mesure a des limites : le PIB ne prend pas en compte certaines données sociales et environnementales. Il existe d'autres agrégats qui permettent une approche plus fine de cette notion de croissance : l'IDH (indice de développement humain), et le PIB vert par exemple.

Cette analyse offre l'opportunité de présenter les notions de niveau de vie et de pouvoir d'achat et de montrer leur lien avec les notions de croissance et de développement.

Le développement durable

L'objectif du développement durable est de répondre aux besoins des générations du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs. Ce concept est au cœur d'un nouveau projet de société permettant de remédier aux excès et aux dysfonctionnements du mode de développement de nos économies contemporaines.

Il convient de s'interroger sur la notion de durabilité, en se limitant à identifier les trois piliers et les enjeux du développement durable et à repérer les actions mises en place par les organisations, au niveau national ou international, pour le favoriser.

Partie 5 : L'ORGANISATION DES ÉCHANGES

Durée indicative : 25 h (hors objet d'étude. et hors période de formation en milieu professionnel)

Le marché est le lieu et le mécanisme principal d'échange de biens et de services entre agents économiques. Le fonctionnement du marché est encadré par des institutions, nationales et internationales, et par des règles de droit. Le marché est un système de fixation des prix par la confrontation entre les quantités offertes et demandées pour chaque bien économique. L'intensité de la concurrence caractérise différentes structures de marché. Les marchés sont hétérogènes, et la variation des prix révèle des déséquilibres spécifiques à chaque marché.

Le cadre juridique des échanges est principalement déterminé par les libertés économiques et le droit de propriété, mis en œuvre par des contrats, générateurs d'obligations.

Thèmes	Axes de réflexion	Champ des connaissances	Propositions d'objets d'étude
5-1 La notion de marché	Le marché et le principe de la concurrence	La notion d'économie de marché Les composantes du marché Les mécanismes de concurrence	Le rôle de différents agents sur un marché déterminé
	Les structures, la diversité et le fonctionnement des marchés	La notion de structure de marché Le marché de concurrence, le monopole, l'oligopole La notion d'équilibre de marché Le mécanisme de la fixation des prix sur le marché L'internationalisation des marchés	La signification de l'évolution des prix sur un marché L'impact d'une variation de l'offre ou de la demande sur le prix d'un bien économique identifié L'analyse de l'évolution de la consommation des ménages
	La demande de biens et services par les ménages : la consommation	La consommation marchande et non marchande L'évolution de la consommation des ménages Le lien consommation-revenu	Les déterminants de la consommation des ménages
5-2 Le cadre juridique des échanges	Les libertés économiques et le droit de propriété	Les éléments constitutifs La protection et les limites La propriété corporelle et incorporelle	Les effets du principe de la liberté du commerce et de l'industrie Les conséquences pratiques du principe de liberté de circulation des biens et personnes
	Les obligations et le contrat	La notion d'obligation La notion de contrat Les conditions de validité d'un contrat Les effets obligatoires du contrat L'inexécution des contrats	L'analyse d'un cas de contrefaçon et ses conséquences Les clauses d'un contrat commercial et l'analyse des conséquences

Indications complémentaires : Partie 5 - L'organisation des échanges

5-1 La notion de marché

Le marché et le principe de la concurrence

Les échanges de la richesse s'opèrent sur des marchés dont beaucoup ont aujourd'hui une dimension internationale. Le fonctionnement du marché est encadré par des institutions, c'est-à-dire par des règles et des principes consacrés par le droit (droit de propriété, liberté contractuelle), mis en œuvre par des organisations ou des autorités de régulation. Le marché obéit au principe de concurrence, libre et non faussée, dans le cadre de l'Union Européenne.

La présentation du fonctionnement réel du marché doit être privilégiée, à partir d'exemples concrets. La présentation théorique du modèle de la concurrence pure et parfaite n'est pas traitée. Il faut montrer que le fonctionnement du marché national est également influencé par des règles issues d'organisations internationales telles que l'Union Européenne et l'OMC.

Les structures, la diversité et le fonctionnement des marchés

La structure des marchés est déterminée par le nombre d'offreurs et de demandeurs pour un même bien économique, ce qui précise l'intensité de la concurrence. À partir d'exemples concrets on distingue divers niveaux de concentration ou de concurrence sur plusieurs marchés de biens ou de services, et leur impact sur le niveau de prix.

Les échanges de biens et de services s'effectuent sur des marchés spécifiques dont il convient de présenter une typologie générale. Les marchés ne sont pas homogènes. On relève que les règles de détermination du prix d'équilibre sont parfois limitées par la nature des biens ou services échangés, et que l'adaptation de l'offre à la demande entraîne une modification du niveau des prix, montrant parfois des déséquilibres, conjoncturels ou durables, spécifiques à chaque marché :

- Sur le marché des biens et services, on étudiera le mécanisme de fixation des prix à partir de quelques exemples simples de biens et de services marchands.
- Sur le marché du travail, où le mécanisme de formation des prix échappe partiellement à la libre confrontation entre offreurs (les ménages) et demandeurs (les entreprises), il convient de montrer que le prix du travail est encadré par la législation et des conventions collectives. Les différentes fonctions du SMIC (fonctions économiques mais aussi sociales) doivent être présentées.
- Sur le marché international, on montre que l'échange se justifie par l'intérêt qu'y trouvent les coéchangistes, compte tenu de l'inégale répartition spatiale des ressources et des savoir-faire : le commerce international permet de s'approvisionner en biens non disponibles sur le territoire national, ou dont la qualité et le coût sont différents de ceux des biens que l'on peut y trouver. Les théories du commerce international ne sont pas traitées.

La demande de biens et services par les ménages : la consommation

Le marché est un espace de consommation de biens et de services, marchands ou non marchands. La consommation des ménages est liée au pouvoir d'achat, compte tenu des revenus disponibles et du niveau des prix. Il faut montrer que la consommation des ménages est soumise à d'autres déterminants tels que l'âge, les effets de mode, l'influence de la mercatique, les pratiques culturelles et les professions et catégories sociales (PCS) d'appartenance. L'évolution de la consommation des ménages est étudiée à partir des coefficients budgétaires et du taux d'équipement des ménages en biens durables. On peut monter ici le poids croissant, dans le budget des ménages, de nouveaux services liés au progrès technologique (abonnements Internet, téléphones portables, télévision à péage...), ainsi que ses conséquences sur la consommation contrainte, et sur le sentiment d'évolution du pouvoir d'achat.

5-2 Le cadre juridique des échanges

Le droit organise les échanges dans le but d'assurer la confiance entre coéchangistes en assurant la transparence des informations et des règles qui organisent les opérations entre contractants.

Les libertés économiques et le droit de propriété

Le principe de liberté s'étend aux libertés économiques qu'il convient de décrire dans leurs composantes (liberté, responsabilité et propriété) et dans leurs conséquences et leurs limites notamment quant à la liberté du commerce et de l'industrie d'une part, et quant à la libre circulation des biens et des personnes d'autre part. Les règles de l'Union Européenne fournissent des exemples concrets.

Les éléments constitutifs du droit de propriété sont étudiés par ses attributs et par son assiette. Il convient d'analyser les divers aspects de la protection du droit de propriété mais aussi les limites de ce droit justifiées par la protection de l'intérêt général ou des intérêts particuliers. Les démembrements de la propriété ainsi que les formes du droit de propriété sont exclus du champ. On distingue la propriété corporelle de la propriété incorporelle, la propriété littéraire et artistique de la propriété industrielle. Les enjeux de la protection de la propriété intellectuelle sont présentés. On se limite à l'analyse succincte des conditions et des effets du droit d'auteur, du brevet et de la marque. On montre les outils spécifiques de la protection du droit d'auteur et des brevets à partir d'exemples de piratage ou de contrefaçon.

Les obligations et le contrat

Le contrat est une variété d'obligation. On définit cette notion et on en présente la classification.

Le contrat repose sur le principe de liberté contractuelle. La notion de contrat doit être analysée par l'observation des quatre conditions de validité et par la mise en évidence de diverses typologies liées au mode de formation, au caractère unilatéral ou synallagmatique, au mode d'exécution, à la liberté de négociation. Il convient de montrer que le contrat exerce des effets entre les parties par sa force obligatoire. L'inexécution du contrat entraîne la résolution ou la résiliation de celui-ci, la responsabilité contractuelle peut également être mise en œuvre. Il convient de souligner l'importance de la différenciation entre obligation de moyen et obligation de résultat dans la mise en œuvre de la responsabilité civile contractuelle.

Partie 6 : LA RÉGULATION ÉCONOMIQUE

Durée indicative : 15 h (hors objet d'étude. et hors période de formation en milieu professionnel)

Le marché présente des imperfections et des défaillances auxquelles il est nécessaire de remédier. L'inflation, le chômage, le développement des inégalités peuvent résulter de ces défaillances. Une régulation par le droit est indispensable afin de réduire les effets des dérèglements des marchés et de protéger le consommateur. Par la politique économique, la puissance publique intervient afin de corriger les déséquilibres, favoriser la croissance et assurer la cohésion sociale en contrôlant la répartition des revenus.

Thèmes	Axes de réflexion	Champ des connaissances	Propositions d'objets d'étude
6 - 1 La régulation du marché par le droit	La régulation de la concurrence	La réglementation de la concurrence Le contrôle des concentrations La concurrence déloyale	L'analyse d'une pratique jugée anticoncurrentielle et/ou d'une pratique commerciale déloyale ou trompeuse Les autorités de la concurrence (rôle, fonctionnement, composition...)
	La protection du consommateur	La protection lors de la formation du contrat La protection lors de l'exécution du contrat	L'analyse d'un cas de publicité trompeuse
6 - 2 La régulation de l'activité économique par les autorités publiques	Les politiques économiques	La notion de politique économique La lutte contre les déséquilibres (inflation et chômage)	L'analyse de la composition et de la répartition des recettes et des dépenses de l'État La mise en évidence de la part des dépenses consacrées à la politique économique d'une collectivité territoriale donnée
6 - 3 Les revenus, leur répartition et la redistribution	Les revenus et leur répartition	La notion de revenu La typologie des revenus Les inégalités de revenu	L'impact des revenus de transfert sur les inégalités de revenus
	La redistribution	Les objectifs de la redistribution Les modalités de la redistribution	

Indications complémentaires : Partie 6 - La régulation économique

6 - 1 La régulation du marché par le droit

L'objectif de ce point est de montrer comment le droit du marché, c'est-à-dire le droit de la concurrence et le droit de la consommation, intervient pour faire respecter les conditions d'une concurrence loyale et protéger les consommateurs contre certaines pratiques dangereuses.

La concurrence exige le respect de la liberté d'entreprendre mais l'exercice de cette liberté peut donner lieu à des abus et à des pratiques dont le marché ou les acteurs sont victimes : des entreprises peuvent adopter des méthodes contraires aux principes de la concurrence ou mettre en place des pratiques préjudiciables aux consommateurs.

La régulation de la concurrence

Le droit de la concurrence cherche à lutter contre les pratiques anticoncurrentielles qui altèrent les structures de marché et contre les comportements déloyaux vis-à-vis des concurrents. On étudie, à partir de situations concrètes, les différentes pratiques visant à réduire ou éliminer la concurrence (ententes et abus de position dominante) et les conséquences, sur la structure de marché, d'une opération de concentration. On présente le rôle des autorités de la concurrence.

L'action en concurrence déloyale est une action en responsabilité délictuelle : à partir de situations concrètes, on identifie les pratiques constitutives de concurrence déloyale et on caractérise l'action en concurrence déloyale.

La protection du consommateur

On montre que le droit de la consommation a pour objet de rétablir l'équilibre contractuel entre le consommateur et le professionnel. On présente les mesures législatives protégeant le consommateur lors de la formation du contrat et lors de son exécution.

Les dispositions du code de la consommation relatives à la formation du contrat visent à éclairer et à protéger le consentement du consommateur : on aborde, à partir de cas concrets, l'information du consommateur sur la nature et le prix du produit mais également le droit de rétractation, le refus de vente ainsi que quelques pratiques commerciales déloyales ou trompeuses. Une pratique commerciale est déloyale lorsqu'elle altère le jugement du consommateur et elle est trompeuse lorsqu'elle l'induit en erreur.

En ce qui concerne la protection du consommateur lors de l'exécution du contrat, on se limite à la prohibition des clauses abusives et à l'obligation de garantie et de sécurité incombant aux professionnels.

6 - 2 La régulation de l'activité économique par les autorités publiques

La notion de politique économique

Il s'agit d'étudier les objectifs et les moyens de l'intervention des pouvoirs publics dans la sphère économique nationale, en tenant compte de son intégration dans l'Union européenne. Cette intervention a pour but d'agir sur une situation de déséquilibre durable sur les marchés, de favoriser la croissance nationale ou de corriger ses effets sur l'environnement ou sur la répartition de ses fruits. Elle se situe dans le cadre d'actions concertées appelées politiques économiques.

Il convient tout d'abord de définir, au moyen d'exemples, la notion de politique économique et d'en présenter les objectifs : croissance économique, plein emploi, stabilité des prix, équilibre des comptes extérieurs. On distingue ensuite la politique conjoncturelle de la politique structurelle. La politique conjoncturelle stabilise l'activité économique à court terme et utilise comme principaux leviers la politique budgétaire et la politique monétaire. La politique structurelle cherche à établir durablement les conditions de compétitivité de l'économie nationale et à favoriser la croissance et le développement à plus long terme. Il convient d'éviter tout développement théorique relatif à ce champ de connaissance.

La lutte contre les déséquilibres

Sur le marché des biens et services marchands, l'évolution du niveau du prix d'équilibre peut être révélatrice d'un dysfonctionnement, tel l'inflation. Il faut essentiellement montrer les causes de l'inflation par l'offre, la demande et par le rôle des structures de marché, notamment les coûts, les causes monétaires n'étant pas abordées. L'observation portera sur des exemples simples et clairement identifiés comme étant générateurs d'inflation.

Le chômage est lié à une ou plusieurs défaillances sur le marché du travail. L'analyse conduit à définir la notion de chômage, ses caractéristiques et son caractère non homogène. L'observation de quelques indicateurs du chômage en France et à l'étranger permet de repérer les domaines où les dysfonctionnements sont les plus sensibles. Des exemples concrets permettent de montrer que le chômage ne touche pas uniformément les différents secteurs de l'économie et qu'il peut y avoir simultanément déficit et excès de demande et d'offre, l'ensemble générant un déséquilibre global sur le marché du travail.

6 - 3 Les revenus, leur répartition et la redistribution

La répartition primaire des revenus, issue de la participation à l'activité économique, génère des inégalités de revenus. L'État et les pouvoirs publics, garants de la justice sociale, interviennent en mettant en place des mécanismes redistributifs visant à corriger certaines inégalités. Il s'agit d'abord de présenter les revenus puis d'étudier la redistribution des richesses opérée par l'État.

Les revenus et leur répartition

Les revenus des ménages sont issus de deux répartitions. La répartition primaire correspond à la distribution de la valeur ajoutée réalisée par le marché et donne naissance aux revenus primaires. La répartition secondaire ou redistribution, opérée par les pouvoirs publics, conduit à la formation des revenus de transfert. Revenus primaires et revenus de transfert constituent le revenu disponible brut. Après avoir différencié revenus primaires et revenus de transfert, on présente les différentes origines des revenus primaires (revenus du travail, revenus de la propriété) ainsi que les principaux revenus de transfert.

La redistribution

La redistribution des richesses est organisée dans une optique différente en fonction des missions que l'État s'assigne. L'objectif peut être social (assurer une certaine solidarité) ou économique (maintenir le pouvoir d'achat), leur réalisation se fait grâce aux prélèvements obligatoires.

L'analyse se limite à repérer les objectifs de la politique de redistribution : correction des inégalités et protection individuelle. Les modalités sous forme monétaire sont étudiées (RSA, allocations, par exemple) et non monétaire (biens publics). La protection contre les risques sociaux est abordée en se limitant aux principaux : chômage, maladie, vieillesse.