



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

Liberté
Égalité
Fraternité



AB3X23V1

**CONCOURS EXTERNE POUR LE RECRUTEMENT
D'INSPECTEURS DES DOUANES ET DROITS INDIRECTS
SESSION 2023**

ÉPREUVE ÉCRITE D'ADMISSIBILITÉ N° 3

(DURÉE : 3 HEURES – COEFFICIENT 4)

OPTIONS A, B, C et D

Au choix du candidat,

ce choix ayant été précisé au moment de l'inscription

OPTION A : page 2

OPTION B : pages 3 à 7

OPTION C : pages 8 à 11

OPTION D : page 12

AVERTISSEMENTS IMPORTANTS

Vous devez composer dans l'option choisie lors de votre inscription et uniquement dans celle-ci. **Si vous composez dans une option différente ou dans plusieurs options de la présente épreuve, votre copie sera notée 0/20.**

L'usage de tout matériel autre que le matériel usuel d'écriture et de tout document autre que le support fourni est **interdit**.

Toute fraude ou tentative de fraude constatée par la commission de surveillance entraînera **l'exclusion du concours**.

La copie ne saurait comporter de **nom, initiales, paraphe, signature, lieu géographique ou tout autre élément ou signe distinctif** susceptibles de permettre l'identification du candidat. Le non-respect de cette consigne entraînera l'exclusion du concours.

Veillez à bien indiquer sur votre copie le nombre d'intercalaires utilisés (la copie double n'est pas décomptée).

Il vous est interdit de quitter définitivement la salle d'examen **avant le terme de la deuxième heure**.

Le présent document comporte **12 pages** numérotées.

Tournez la page, SVP

OPTION A - ANALYSE ÉCONOMIQUE :
Composition sur un ou plusieurs sujets donnés et/ou
un commentaire d'un ou plusieurs textes

Faut-il craindre un retour du protectionnisme ?

OPTION B - COMPTABILITÉ ET ANALYSE FINANCIÈRE : **Composition sur un ou plusieurs sujets donnés et/ou** **un cas pratique**

- **Chaque réponse doit être précédée du numéro de la question à laquelle elle se rapporte sur la copie. Aucune réponse ne doit être inscrite sur le sujet.**
- **L'unité monétaire utilisée est l'euro.**
- **Tous les calculs sont à justifier et à arrondir à deux décimales.**
- **Le taux de TVA applicable est le taux ordinaire de 20 %.**
- **Les clients payent à 30 jours et les fournisseurs sont réglés à 30 jours.**
- **L'exercice comptable coïncide avec l'année civile (360 jours).**
- **Les cinq exercices doivent être traités. Ils sont indépendants les uns des autres.**

EXERCICE 1

L'entreprise OZEN (Fr) produit et commercialise des émetteurs de portail, au prix de vente unitaire de 13,50 euros. Durant l'intégralité de l'exercice écoulé, la société a réalisé un chiffre d'affaires annuel de 2 700 000,00 euros. Après calculs, les charges fixes sont égales à 850 000,00 euros, et le coût variable représente pour sa part 55 % du chiffre d'affaires.

- 1- Calculez le résultat annuel de cette société.
- 2- Calculez le seuil de rentabilité de l'année écoulée, exprimé en valeur et en unité.
- 3- Calculez le résultat obtenu avec la vente de 135 000 unités.
- 4- Cette entreprise envisage d'accepter une commande supplémentaire de 60 000 exemplaires au prix unitaire de 6,00 euros. Les charges fixes augmenteraient alors de 20%. Le coût variable resterait identique.
Ce prix unitaire marginal est-il économiquement acceptable ?
- 5- Quelle est la différence entre le coût moyen et le coût marginal ?

EXERCICE 2

L'entreprise PIT'CHOUN (Fr) produit et commercialise des télécommandes à énergie renouvelable. L'équipe dirigeante, nouvellement entrée en fonction, souhaite disposer d'informations sur la santé financière de cette société.

- 1- A l'aide des comptes repris en annexe, déterminez le résultat net de l'exercice N pour cette société.

Annexe - Comptes de la société au 31 décembre de l'année N		
Charges et produits	Débit (euros)	Crédit (euros)
Achat de matières premières	215 000,00	
Variations des stocks de matières premières		2 000,00
Achat de marchandises	8 400,00	
Variation des stocks de marchandises		750,00
Autres achats et charges externes	16 500,00	
Impôts, taxes et versements assimilés	3 650,00	
Charges de personnel et charges sociales	59 000,00	
Dotations d'exploitation	11 200,00	
Intérêts et charges assimilés	600,00	
Dotations financières	350,00	
Valeur comptable des éléments d'actif cédés	2 650,00	
Dotations exceptionnelles	980,00	
Impôts sur les bénéfices	8 600,00	
Production vendue		387 000,00
Production stockée		6 800,00
Ventes de marchandises		11 600,00
Reprises d'exploitation		7 600,00
Produits des cessions d'éléments d'actif		3 600,00

- 2- Définissez ce que représente la capacité d'autofinancement (CAF) pour une entreprise.
- 3- Calculez la CAF à partir du résultat de l'exercice.
- 4- Quelle autre méthode de calcul de la CAF est également appliquée ? Présentez ses modalités de calcul.
- 5- L'équipe dirigeante souhaitant également vous confier l'analyse de ses soldes intermédiaires de gestion (SIG), présentez l'intérêt de la valeur ajoutée et du résultat d'exploitation pour une entreprise.
- 6- Quels sont les principaux ratios de gestion qui peuvent être mis en œuvre par une entreprise ? Illustrez les modalités de calculs de quelques-uns.

EXERCICE 3

La société KNIKL (Fr) décide d'acquérir une nouvelle machine-outil pour répondre à des commandes commerciales supplémentaires, et ainsi développer son activité économique.

- 1- Passez au livre-journal de cette société les écritures relatives aux événements suivants :
 - Le 07 juillet de l'année N : versement, par virement bancaire, d'une avance de 25 000,00 euros HT à la société PRODMAC (Fr) suite à la signature du bon de commande de cet outil industriel.
 - Le 18 août de l'année N : réception de la facture de cette machine-outil, d'une valeur totale de 75 000,00 euros HT. Le règlement interviendra à 30 jours fin de mois par virement bancaire. Cette machine est mise en service le 15 septembre de l'année N.
- 2- La société KNIKL (Fr) s'interroge sur l'opportunité d'appliquer l'amortissement dégressif sur ce matériel. Est-ce possible et quels sont les avantages de ce type d'amortissement ?
- 3- Cette nouvelle machine-outil fera l'objet d'un amortissement sur 5 ans. La société opte pour un amortissement dégressif, avec un coefficient fiscal de 1,75. Présentez le plan d'amortissement de ce matériel, avec des montants d'annuité arrondis à l'euro le plus proche.
- 4- Passez au livre-journal de la société l'écriture de fin d'exercice N+1.
- 5- La société décide de revendre cette machine le 30 avril de l'année N+3 pour un prix de vente de 22 000,00 euros HT. Le règlement correspondant interviendra le 31 mai de l'année N+3 par virement bancaire. Passez au livre-journal les écritures relatives à cette cession d'immobilisation.

EXERCICE 4

La société HOUPS (Fr) vous transmet les informations suivantes concernant les créances douteuses détenues à la date du 31 décembre de l'exercice N :

Balance avant inventaire au 31 décembre de l'année N :

416 Client douteux	5 420,00 euros
491 Dépréciation des comptes clients	1 500,00 euros

Etat des créances douteuses anciennes :

Client	Créance TTC au 31/12/N-1	Dépréciation fin N-1	Encaissements en N	Observations
BEHUE	1 920,00	700,00	880,00	Solde irrécouvrable (certificat d'irrécouvrabilité transmis) Dépréciation nécessaire de 70% du solde
LEGALLOIS	3 500,00	800,00	520,00	

Créance douteuse nouvelle au 31 décembre de l'année N :

Client	Créance TTC	Dépréciation à constituer
PARADIS	3 240,00	60,00 %

- 1- Passez au livre-journal de la société HOUPS les écritures de régularisation qui découlent de ces données.
- 2- A quelles situations correspondent une créance douteuse et une créance irrécouvrable ?

EXERCICE 5

Comptable de la société RODIAI (Fr), passez au livre-journal les écritures relatives aux opérations suivantes :

- 1- le 12 juillet de l'année N : vente de 3 000 télécommandes de portail à la société Belge NEGOCE BELGIUM au prix unitaire de 1,5 euros hors taxe. Paiement à 30 jours fin de mois.
- 2- le 13 juillet de l'année N : achat de 15 000 télécommandes de portail à la société Italienne NEGOCE ITALIA au prix unitaire de 0,60 euros hors taxe. Paiement à 30 jours fin de mois.
- 3- le 16 juillet de l'année N : versement d'un acompte sur salaire de 800,00 euros à M. Antoine DUPONT, salarié de l'entreprise, par virement bancaire.
- 4- le 18 juillet de l'année N : vente à la société MACHADAU (Fr) de 300 articles en céramiques d'une valeur unitaire de 6,50 euros. Ces articles sont conditionnés dans 5 caisses consignées d'un montant unitaire de 8 euros hors taxe. Le règlement interviendra à 30 jours fin de mois.

- 5- le 20 juillet de l'année N : cession au cours unitaire de 87,50 euros de 650 actions de la société PSA acquises le 10 janvier de l'année N au cours unitaire de 82,75 euros.
- 6- le 25 juillet de l'année N : au titre de la création d'emplois d'initiative locale, la société se voit attribuer une subvention étatique d'exploitation d'un montant de 15000,00 euros qui lui sera versée par virement bancaire le 07 septembre de l'année N.
- 7- le 28 juillet de l'année N : vente à la société VIRGINY (Fr) de matériels informatiques pour la somme totale de 3 600,00 euros hors taxe. Un escompte de 2 % est accordé sur le total hors taxe. Le règlement interviendra dans 7 jours.

**OPTION C - GESTION ET ADMINISTRATION DES
ENTREPRISES :**
***Composition sur un ou plusieurs sujets donnés et/ou
un cas pratique***

Le travail hybride.

Liste des documents

- Document 1 : Télétravail : votre employeur peut-il vous espionner à la maison ?**
Extrait d'un article de Julien Rapegno, lamontagne.fr, publié le 11 mai 2022
- Document 2 : Qui a peur du travail hybride ?**
Article de Vianney Goater, Journal du Net.com, publié le 27 avril 2022
- Document 3 : Le télétravail, s'il était plus répandu, pourrait doper la productivité**
sudouest.fr, publié le 16 mai 2022

Remarque préliminaire : les documents ci-après pourront servir à initier la réflexion du candidat.

DOCUMENT 1

Télétravail : votre employeur peut-il vous espionner à la maison ?
Extrait d'un article de Julien Rapegno, lamontagne.fr, publié le 11 mai 2022

Les entreprises ont le droit de contrôler l'activité de leurs salariés mais l'essor du télétravail donne lieu à des abus. Les outils informatiques se prêtent à une forme d'« espionnage » systématique. La Commission nationale de l'informatique et des libertés (Cnil) va intensifier en 2022 ses contrôles des pratiques de surveillance des salariés et agents en télétravail

Les logiciels permettant à l'employeur de surveiller le travail de ses salariés postés devant un écran sont déjà très utilisés en présentiel. Le télétravail a développé la « suspicion » à l'encontre des salariés et les moyens d'évaluer leur productivité peuvent largement sortir du cadre du RGPD (Règlement général sur la protection des données).

La plupart des télétravailleurs ne soupçonnent probablement pas les possibilités des outils, déjà très répandus aux États-Unis, pouvant permettre à leur manager d'évaluer leur taux de « distraction » : heure de connexion et de déconnexion, temps passé sur chaque tâche, données de navigation, blocage de l'accès aux réseaux sociaux... c'est la surveillance de base.

Des applications un peu plus sournoises permettent d'enregistrer des captures d'écran des salariés toutes les cinq minutes ou les données GPS des téléphones. Un fabricant de logiciels espions propose de « repérer les fainéants » grâce à un recensement des frappes sur le clavier et des clics sur la souris. Son logiciel permet aussi de prendre en photo les salariés ou d'enregistrer les conversations grâce à la caméra et au micro intégrés à l'ordinateur.

Des PME ont recours à ces outils en méconnaissant les « limites » à ne pas franchir. Dans son rapport 2021, la Cnil (Commission nationale de l'informatique et des libertés) relève que « 83 % des plaintes reçues en 2021 relatives à la surveillance des salariés concernaient des dispositifs de vidéosurveillance au travail ». La Commission a annoncé que la surveillance des salariés et agents en télétravail faisait partie de ses trois axes prioritaires de contrôle en 2022.

DOCUMENT 2

Qui a peur du travail hybride ?

Article de Vianney Goater, Journal du Net.com, publié le 27 avril 2022

Quatre grandes entreprises françaises sur cinq ont adopté une organisation dite "hybride" flexible, mixant présentiel et distanciel. Nous avons bel et bien dépassé le stade de l'adaptation temporaire à une pandémie mondiale : le passage à un mode de travail hybride, mélangeant intelligemment présence au bureau et télétravail, est révélateur d'une transformation réelle et pérenne de notre manière d'appréhender le travail. Or, certaines entreprises pensent qu'il est encore possible d'organiser ce nouveau mode de travail complexe via des fichiers Excel tenus à la main ou en misant sur le "bon sens" et l'organisation "informelle" qui n'est souvent qu'un vaste bazar présenté, à tort, comme de la "flexibilité". Il n'en est rien : si les entreprises veulent offrir une réelle flexibilité à leurs salariés, synonyme d'attraction des talents et d'efficacité, la règle ne doit pas être tabou et il est même urgent d'aller encore plus loin pour ancrer durablement cette flexibilité.

La grande gagnante du travail hybride : l'incertitude généralisée

De notre expérience et nos entretiens réguliers avec des centaines de DRH, il ressort que le passage au travail hybride a généré beaucoup d'incertitudes, sur plusieurs plans. De l'incertitude côté salarié, sur la capacité à voir les personnes qui importent, pour les jours où ils font le choix de se rendre au bureau. Sur leur capacité à avoir une place certaine et attribuée lorsqu'ils se rendent au bureau. Autant d'incertitudes qui freinent leur retour au bureau, au grand désespoir des DRH. Mais l'incertitude ne s'arrête pas au simple salarié. Côté manager, il est devenu difficile de faire collaborer les équipes en présentiel. De s'assurer également que personne n'est à risque d'isolement psycho-social du fait du télétravail.

Enfin, côté ressources humaines : comment s'assurer à l'échelle de l'entreprise que le lien social, socle de productivité et de bien-être au travail, n'est pas en train de se déliter ? Comment s'assurer également que la politique de télétravail, chantier qui a souvent nécessité des heures de travail, consommatrice de temps et d'énergie, est bien appliquée et adaptée aux aspirations réelles des salariés ?

Toutes ces questions ont placé l'organisation du travail comme priorité numéro 1 des DRH, selon la dernière étude conjointe de l'ANDRH et du cabinet de conseil BCG (Le futur du travail vu par les DRH, 2e édition, Mars 2022).

Bonne nouvelle : cette incertitude n'est pas une fatalité

La complexité de ce nouveau mode de travail est infinie. L'incertitude s'est installée et pour y remédier, certains s'accrochent à des points d'ancrage qui freinent la flexibilité : bureaux attribués, jours fixes de télétravail, voire même contrôle des salariés par le temps d'écran, etc. On fait marche arrière, faute d'avoir trouvé la solution qui mettrait tout le monde dans les meilleures conditions. Dans les faits, cette incertitude vient de plusieurs "trous dans la raquette".

La question numéro 1, que tout le monde se pose, du stagiaire au CEO : qui vient quand au bureau ? Il est amusant de voir à quel point une question aussi simple ne trouve souvent pas de réponse. Autres questions qui en découlent : comment savoir si ma politique de télétravail est la bonne ou quelle politique de télétravail mettre en place ? Comment mesurer précisément ses besoins en espaces de travail ? Comment réduire le gaspillage des restaurants d'entreprise ? Comment adapter la paye, les indemnités télétravail, les titres restaurants ?

Heureusement, cette incertitude n'est pas une fatalité : avec une volonté de transparence et les bons outils, l'entreprise peut facilement la réduire, voire l'éliminer.

Une seule solution pour prendre les bonnes décisions : la donnée

L'avantage d'avoir créé une entreprise en sortant d'école, c'est que nos apprentissages sont encore frais. L'un d'eux, principe rabâché à longueur de cours, m'est encore cher : "si votre décision n'est pas justifiée par de la donnée, ne la prenez pas".

Et dans le cadre du travail hybride, la précieuse donnée existe : sur la présence des équipes au bureau, la fréquence de fréquentation des espaces, les taux d'occupation moyens et historiques des espaces, etc. L'hybridation du travail est un chantier de l'innovation en tant que tel. Il faut être en mesure d'appréhender les nouvelles habitudes et aspirations de chacun, grâce aux données, pour pouvoir repenser le travail et les espaces de travail intelligemment.

Il est urgent que les managers, les fonctions RH et Workplace s'appuient sur de la donnée concrète et fiable pour piloter quelque chose d'aussi important que leur politique de télétravail et l'organisation de leurs espaces. Les enjeux autour de la rétention et de l'attraction des talents sont trop énormes pour pouvoir prendre ces décisions à la légère.

L'entreprise a entamé sa révolution organisationnelle et les gagnants de demain seront ceux qui sauront insuffler et accompagner un véritable changement pour répondre à la fois aux aspirations des collaborateurs et aux enjeux stratégiques de productivité et de croissance des entreprises.

DOCUMENT 3

Le télétravail, s'il était plus répandu, pourrait doper la productivité

sudouest.fr, publié le 16 mai 2022

C'est un rapport du Conseil national de la productivité qui le dit : avec 25 % à terme de télétravailleurs, l'économie française pourrait espérer hausser sa productivité de 5 à 9 %. Déployé massivement pendant la pandémie de Covid-19, le télétravail peut stimuler sur le long terme la productivité des entreprises s'il continue à être aussi répandu, souligne le Conseil national de la productivité (CNP) dans un rapport publié lundi. « À la différence de beaucoup d'autres crises antérieures qui conduisaient à un ralentissement de la productivité tendancielle, l'accélération du recours au télétravail lié à la crise sanitaire pourrait finalement aboutir à un gain durable de productivité », avance l'organisme rattaché à Matignon, né en 2018.

Une progression d'un point du pourcentage de salariés en télétravail « améliorerait en moyenne la productivité globale des facteurs d'environ 0,45 % », écrivent les auteurs, qui se basent sur une étude de la Banque de France.

« En extrapolant ce résultat au niveau global de l'économie française, le passage de la proportion de télétravailleurs d'environ 5 % dans la période pré-Covid (4 % de télétravailleurs réguliers en 2019, NDLR) à 25 % à plus long terme » engendrerait un gain moyen de productivité de 5 à 9 %.

Mais attention, « il s'agit d'une première estimation, qui mériterait d'être confirmée par d'autres études une fois la situation de télétravail stabilisée », avertit le CNP. Dopé par la pandémie, le pourcentage de salariés en télétravail a en effet fluctué au gré des confinements et des assouplissements de restrictions sanitaires. « 37 % des salariés l'ont expérimenté, de manière régulière ou non, entre mars 2020 et janvier 2021 », détaille le CNP. Mais en novembre 2021, seuls 21 % des salariés disaient travailler à distance au moins un jour par semaine.

Par ailleurs, il faut savoir doser le recours au télétravail, souligne le CNP, afin « que ses effets positifs sur l'efficacité des travailleurs surpassent les pertes ». Selon une enquête de l'OCDE citée par le rapport, la fréquence optimale du travail à distance se situerait « entre deux et trois jours par semaine ».

Un mode de travail « hybride » qui complique la tâche des managers mis au défi de concilier les avantages du télétravail (réduction des coûts et des temps de trajet notamment) et leurs inconvénients (baisse des interactions entre salariés).

OPTION D - GÉOGRAPHIE ÉCONOMIQUE ET HUMAINE :
Composition sur un ou plusieurs sujets donnés et/ou
un commentaire d'un ou plusieurs textes

La situation alimentaire mondiale.
