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

Liberté
Égalité
Fraternité

Concours externe du Caplp et Cafep-Caplp

Section économie et gestion option gestion et administration

Exemple de sujet pour l'épreuve écrite disciplinaire

À compter de la session 2022, les épreuves du concours externe du Caplp et du Cafep-Caplp sont modifiées. L'arrêté du 25 janvier 2021, publié au journal officiel du 29 janvier 2021, fixe les modalités d'organisation du concours et décrit le nouveau schéma des épreuves.

© www.devenirenseignant.gouv.fr
30 juin 2021

CAPLP externe GESTION ADMINISTRATION

Épreuve écrite disciplinaire

Sujet « zéro » de la session 2022

Définition de l'épreuve

L'épreuve porte sur les sciences de gestion, le management, le droit et l'économie.

L'épreuve consiste à analyser une ou plusieurs situations organisationnelles et à proposer des solutions en mobilisant les sciences de gestion ainsi que les prolongements relevant du management des organisations, du droit et de l'économie.

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

Durée : cinq heures. Coefficient 2.

L'épreuve est notée sur 20. Une note globale égale ou inférieure à 5 est éliminatoire.

Critères d'évaluation

L'épreuve vise à évaluer la capacité de la personne candidate à :

- à mobiliser les connaissances scientifiques et techniques
- Structurer son propos
- à s'exprimer à l'écrit (dont maîtrise de l'orthographe et de la syntaxe)

Ce sujet donné à titre d'exemple reprend des éléments du sujet de l'épreuve de spécialité du concours de la session 2020.

CONTEXTE GÉNÉRAL

« **MISTERTEMP' GROUP** » est une Société par Actions Simplifiée (SAS) spécialiste de l'intérim. Fondée en 2009 par Alexandre Pham et Rémy Sultan, elle regroupe trois marques qui correspondent à des besoins clients spécifiques :

- **LYNX RH :** Cabinets de recrutement et d'intérim pour les profils Bac+2 à Bac+5, en CDI, CDD ou intérim. Avec des entrepreneurs à leur tête, elles mettent à disposition de leurs clients des profils experts en ingénierie, informatique, ou encore sur des fonctions support et tertiaire.
- **AQUILA RH :** Agences expertes dans les domaines du BTP, du transport & de la logistique, mais également dans l'industrie et la maintenance. Proximité avec les intérimaires et les clients est le maître mot pour réussir ensemble : « avancer humain dans la main ».
- **VITALIS MEDICAL :** Réseau d'agences d'intérim et de recrutement spécialisé dans les métiers de la santé. Dirigées par des entrepreneurs experts de ces métiers pointus, nos agences accompagnent leurs clients dans les domaines du paramédical, du médical et du social.
- **MISTERTEMP' :** Lancé en 2017, MISTERTEMP', leader français de l'intérim digital, a déjà mis en poste plus de 20 000 personnes. Les candidats s'inscrivent en quelques clics avec leurs documents d'identité et reçoivent les propositions de mission sur le téléphone, tandis que les entreprises ont la possibilité de sélectionner, contacter et contractualiser directement en ligne avec les candidats.

A travers une démarche innovante, alliant les performances du digital et une forte présence physique, **MISTERTEMP' GROUP** est un réseau disposant d'un maillage national étendu (115 agences) afin de répondre de la manière la plus complète possible à l'ensemble des problématiques de recrutement rencontrées par les entreprises.

Il assure aussi une présence à l'international en Italie et au Canada.

MISTERTEMP' GROUP s'attache à fournir une réponse adaptée aux besoins des clients, et ce de façon rapide, fiable et économique. Très vite, le succès est au rendez-vous, **MISTERTEMP' GROUP** s'est rapidement positionné comme un des acteurs incontournables sur le marché de l'intérim. Élue 1ère startup au classement Ernst & Young / L'Express en 2016, il est aujourd'hui le leader français du marché de l'intérim digital. Toujours en plein essor, le GROUP souhaite surfer sur cette ascension en opérant une refonte dans sa stratégie commerciale et en repensant sa stratégie de communication.

MISTERTEMP' GROUP emploie plus de 500 collaborateurs pour un chiffre d'affaires de 500 millions d'euros en 2018.

En vous appuyant sur vos compétences juridiques, managériales et économiques en qualité de collaborateur-trice du directeur général de MISTERTEMP' GROUP, vous êtes chargé-e d'apporter votre expertise sur les orientations stratégiques, administratives, digitales et de gestion que doit suivre l'entité pour répondre à la problématique suivante :

« Comment proposer aux dirigeants de MISTERTEMP' GROUP, au travers de la marque AQUILA RH, des axes de développement sur sa stratégie d'extension ? »

DOSSIER 1 – Repenser la stratégie de communication

(Annexes 1 à 4)

MISTERTEMP' GROUP souhaite utiliser sa position de leader sur le marché de l'intérim en impulsant une autre méthode de management. En effet, sa nouvelle stratégie de communication va s'opérer dans un premier temps en interne et elle aura pour but de prendre davantage en compte les savoirs-être de ses salariés et surtout de décloisonner les rapports hiérarchiques. Le groupe souhaite mettre l'humain au cœur de sa stratégie en agissant en amont du process de recrutement.

Travail à faire à partir de vos connaissances personnelles et des éléments mis à votre disposition :

1. **Présenter les différents styles de management en entreprise.**

2. **Montrer l'intérêt pour une organisation de repenser sa stratégie de communication au niveau de son management, notamment dans un contexte économique difficile.**

3. **Dégager les avantages et les limites d'un management humaniste et justifier la pertinence de ce style de management dans le secteur de l'intérim.**

DOSSIER 2 – Étudier la rentabilité financière d'un candidat à une franchise

(Annexes 5 à 10)

Pour le recrutement de futurs franchisés, AQUILA RH rend ses décisions pendant la réunion d'un comité de sélection. En amont, il s'agit de fournir des éléments tangibles au comité de sélection notamment sur la solidité financière du candidat, afin que cette décision soit cohérente avec les objectifs d'AQUILA RH et soit prise en toute objectivité.

Travail à faire à partir de vos connaissances personnelles et des éléments mis à votre disposition :

1. **Démontrer la manière dont la politique d'investissement influe sur la gestion de l'entreprise.**

2. **Mettre en évidence la situation financière de monsieur REYES en comparant, avec un profil moyen de franchisé du groupe MISTERTEMP', sa rentabilité nette d'impôt sur les trois premières années et une simulation de son plan de financement sur trois ans.**

3. **Rédiger un avis argumenté sur la candidature de Monsieur REYES.**

4. **Analyser la situation économique du marché du travail de l'intérim et dégager les opportunités de création d'une nouvelle franchise.**

DOSSIER 3 – Construire une culture commune

(Annexes 11 à 14)

Victime d'un piratage de données en 2018 et conscient des enjeux liés à la digitalisation des informations, la direction s'interroge sur la sécurisation des données personnelles dans la perspective de développement de **MISTERTEMP' GROUP**.
Sensible à ce sujet, la direction s'interroge sur les actions à mettre en œuvre pour renforcer sa politique liée à la protection des données et ainsi mieux répondre à l'ensemble des contraintes imposées par le RGPD en mobilisant ses équipes.

Travail à faire à partir de vos connaissances personnelles et des éléments mis à votre disposition :

1. **Présenter le RGPD et son rôle dans la politique de sécurisation des données.**

2. **Formuler des propositions concrètes pour répondre aux enjeux de la protection des données chez MISTERTEMP' GROUP et ainsi créer une culture du risque avec l'ensemble des parties prenantes.**

3. **Démontrer la pertinence de recruter un Délégué à la Protection des Données (DPO) pour accompagner l'entreprise sur ces questions stratégiques et rédiger la fiche de poste.**

LISTE DES ANNEXES

ANNEXE 1 : Extrait d'un article sur le management

ANNEXE 2 : Interview de Jacques Lecompte, docteur en psychologie

ANNEXE 3 : Extrait des notations des employés du GROUP MISTERTEMP'

ANNEXE 4 : Témoignage d'un salarié du groupe MISTERTEMPS'

ANNEXE 5 : Extrait du dossier de candidature M. REYES

ANNEXE 6 : Extrait du dossier financier du projet de M. REYES

ANNEXE 7 : Extrait des statistiques internes au groupe MISTERTEMP' pour les franchises Aquila RH

ANNEXE 8 : Article 219-i du code général des impôts relatifs au calcul de l'impôt sur les sociétés

ANNEXE 9 : La politique d'investissement de l'entreprise

ANNEXE 10 : Données économiques locales et nationales du secteur de l'intérim

ANNEXE 11 : Les données personnelles de 40 000 intérimaires exposées sur Internet

ANNEXE 12 : RGPD, gouvernance des données personnelles

ANNEXE 13 : Protection des données personnelles, les entreprises doivent se comporter en gardiennes et non en propriétaires

ANNEXE 14 : Avec le RGPD, la culture du risque et de la cyber sécurité gagne les PME

ANNEXE 1 : Extrait d'un article sur le management

Crise sanitaire : un management humaniste est-il devenu nécessaire ? Par Tribune - 12/11/2020

CEO de Happydemics, start-up spécialisée dans les études marketing automatisées, Tarek Ouagguini propose, pour Entreprendre, une réflexion sur le management en période de crise sanitaire et économique. Dans cette tribune, Tarek Ouagguini, dont les collaborateurs n'ont jamais été en chômage partiel, met en avant la nécessité de recréer de la confiance entre direction et salariés à travers un management « humaniste ».

Au-delà des conséquences sanitaires dramatiques, égrenées chaque jour par les autorités, la crise du Covid-19 a créé des remous économiques majeurs. Pour les chefs d'entreprise, cette crise est l'occasion de se réinventer, tant au niveau de nos offres que de notre rapport au management avec des collaborateurs lourdement éprouvés par un contexte difficile. Alors que le deuxième confinement vient à peine de débuter, l'urgence d'un management humaniste devient de plus en plus manifeste. La crise impacte l'ensemble des acteurs économiques. Les individus d'abord, qui craignent de subir des baisses majeures de pouvoir d'achat. Les entreprises ensuite, dont l'activité s'est souvent très fortement rétractée.

En première ligne, les salariés aspirent à la sérénité au travail

Les salariés ont été en première ligne de ces adaptations d'urgence, bien souvent au détriment de leur santé et de leur bien-être. Les collaborateurs ont ainsi pu avoir le sentiment d'être des variables d'ajustement, notamment lors du recours parfois opportuniste à des mesures de soutien gouvernemental type « chômage partiel », voire dans le cadre de licenciements d'ampleur. Le sentiment de ne pas être reconnu s'est doublé de celui de ne pas bénéficier de la confiance de leur direction. Peut-on *vraiment* leur donner tort, alors même que les intentions d'achat des solutions logicielles de surveillance à distance des salariés ont, entre juillet 2019 et avril 2020, littéralement explosé ?

Tout porte à croire que les salariés ont voulu en faire plus pour leurs entreprises fragilisées. Charge mentale à laquelle s'est ajoutée une moindre visibilité sur leur avenir professionnel. Peur ne pas entrer dans le marché du travail pour les jeunes diplômés, inquiétudes face au renouvellement des CDD ou périodes d'essai pour certains, crainte de plonger dans le chômage longue durée pour d'autres n'ont pas épargné des franges entières de la population.

Les risques psycho-sociaux associés à une situation de stress accru ont touché bon nombre de salariés, alors même que le sentiment de déclassement économique tendait à s'aggraver. Dans le même temps, la réorganisation du travail a pu alourdir certaines fractures sociétales déjà ancrées. Le télétravail a, dans certains cas, brouillé la frontière entre vie professionnelle et vie privée, fragilisant par exemple la situation des femmes dans le monde de l'entreprise. D'autant que, contrairement aux inquiétudes -illégitimes- des employeurs, les Français ont plus travaillé à distance qu'en présentiel. Le télétravail a aussi, pour certains, et contre les discours habituellement établis, été source de souffrance.

Le management humaniste, c'est donc aussi la capacité à faire revivre l'entreprise comme espace de socialisation, en présentiel ou non, et surtout, la capacité collective des managers à prendre en compte l'ensemble des *fragilités* de chacun de nos collaborateurs, pour tenter d'y répondre.

Un management humaniste est non seulement possible, il est aussi préférable

La crise a prouvé que la bienveillance et la confiance pouvaient, dans certains cas, contribuer à la résilience pour les entreprises. Beaucoup d'entre elles ont, malgré la pression économique, refusé de recourir au chômage partiel pour leurs collaborateurs. En effet, pour ces entreprises, très souvent

issues de la *talent economy*, les salariés sont une ressource précieuse, non uniquement une variable d'ajustement. Une prise de risque dont les équipes ont pleinement conscience.

N'ayons pas peur de reconnaître qu'il ne s'agit pas simplement d'une stratégie purement altruiste. Tout d'abord, pendant les périodes difficiles, remplacer un salarié est plus cher que de le fidéliser. À l'échelle nationale, la généralisation du bien-être au travail dans nos organisations, c'est 1 point de croissance supplémentaire pour notre pays, comme l'affirmaient des données publiées en 2013. Le bien-être au travail, c'est aussi la perspective de baisser des coûts externes négatifs, avec la diminution des *burnouts*, et, surtout, des gains de productivité. En effet, les études concordent pour affirmer qu'un mode de management humaniste ne s'oppose pas à la performance opérationnelle. Au contraire, il peut même y contribuer ! En revanche, ce qui est d'ores et déjà certain, c'est que le mal-être en milieu professionnel créé un turn-over systématique, un désengagement des talents, une désocialisation des collaborateurs et sur, le long-terme, une baisse d'efficacité de l'entreprise.

ANNEXE 2 : Interview de Jacques Lecompte, docteur en psychologie

L'empathie, l'écoute, la coopération, la confiance… autant de valeurs des entreprises humanistes. Un concept qu'étudie et défend Jacques Lecomte, docteur en psychologie et défricheur de ce concept.

Vous prônez l'intégration de valeurs comme la bienveillance dans la stratégie des entreprises. Comment reconnaît-on une entreprise humaniste ?

J'étudie depuis de nombreuses années des organisations qui se sont structurées autour de valeurs comme l'empathie, l'écoute, la coopération ou encore la confiance. Et j'en suis arrivé à la conclusion que l'on pouvait parler d'entreprises humanistes lorsque deux piliers fondamentaux sont réunis : la construction de ce modèle dans la durée et le non-fléchissement en période de crise. Si les valeurs servent de colonne vertébrale à la société au fil du temps, même en période critique, alors on peut affirmer qu'il s'agit d'une entreprise humaniste.

Face à cette crise sanitaire et économique sans précédent, les entreprises humanistes se révèlent-elles plus résilientes ?

Avoir bâti une entreprise humaniste s'avère particulièrement précieux en période de crise. Il est trop tôt pour dresser un bilan de la crise 2020. Toutefois, de manière globale**,** un ADN bienveillant permet parfois de mieux résister à une crise exogène. Plusieurs exemples peuvent servir d'illustration.

Lorsque le GROUP nantais Armor a dû faire face à des concurrents qui commercialisaient eux aussi des consommables d'impression recyclables, mais à moindre coût, actionnariat et syndicat ont interrogé le dirigeant, Hubert de Boisredon, sur la pertinence de garder le cap sur les valeurs humanistes. Or ce sont elles qui ont fait la différence lorsque la concurrence a prouvé qu'elle n'était en fait que dans le « green » et le « social washing ».

Autre exemple : Southwest Airlines, une des rares compagnies aériennes américaines qui, en évoquant ses valeurs humanistes, n'a pas licencié à la suite des attentats du 11 septembre 2001, alors que le transport aérien était bloqué. En février 2002, quand l'activité a repris, Southwest Airlines pouvait répondre à la demande : d'autres avaient dû fermer des lignes faute de personnel.

ANNEXE 3 : Extrait des notations des employés du GROUP MISTERTEMP'

ANNEXE 4 : Témoignage d'un salarié du GROUP MISTERTEMP'

5,0 **Environnement de travail stimulant et agréable**

Salarié (ancien employé) - Paris (75) - 5 novembre 2020

MisterTemp' est une entreprise idéale quand on aime travailler en équipe. Différents projets se présentent au cours de l'année, ce qui permet de se challenger et gagner en compétences. La culture d'entreprise permet d'intégrer tout le monde dans l'évolution de l'entreprise.

Points positifs

Participation active à la vie sociale en entreprise (séminaires, réunions ponctuelles entre équipes)

Points négatifs

Pas de RTT

Avez-vous trouvé cet avis utile ?

Oui 3 | Non

Signaler Partager

https://fr.indeed.com/cmp/MISTERTEMP'/reviews

ANNEXE 5 : Extrait du dossier de candidature M. REYES

DOSSIER DE CANDIDATURE

ETAT CIVIL

Nom :	REYES	Nationalité :	Français
Prénom :	Camille	Situation familiale :	Marié
Sexe :	Masculin	Nombre d'enfants :	2
Adresse :	22 rue des Ménestrels	Âge des enfants :	12 ans, 16 ans
Code postal :	66000	Port. :	07.13.06.67.55
Ville :	Perpignan	Email :	camille.reyes@orange.fr
Tel. :	04 68 67 15 79		
Date de naissance : 26/09/1977			

ANNEXE 6 : Extrait du dossier financier du projet de M. REYES

- **Structure de l'investissement projeté :**

Mr REYES estime nécessaire un budget global de 80 000 € pour le lancement de son projet sous la marque AQUILA RH.

Le financement pourra selon ses prévisions se faire comme suit :

- Un apport personnel de fonds propres de 25 000 €,
- L'obtention d'un prêt de 55 000 € au nom de la société (en négociation).

PROJET de M. REYES			
EMPLOIS		**RESSOURCES**	
Investissement initial :		**Apport personnel**	25 000,00 €
- redevance initiale forfaitaire	25 000 €		
-Immobilisations diverses (équipement informatique, aménagement local...)	34 950 €		
- caution pour le loyer	1 700 €	**Emprunt bancaire**	55 000 €
- frais de société	300 €		
- Besoin en fonds de roulement	8 050 €		
Réserve de trésorerie	10 000 €		
TOTAL	**80 000 €**	**TOTAL**	**80 000 €**

- **Simulation d'emprunt professionnel sur 3 ans négocié par M. REYES :**

N°	Capital restant dû	Cumul capital remboursé	Intérêts	Cumul des intérêts	Mensualité Constante
1	53527,21	1472,79	114,58	114,58	1587,38
2	52051,35	2948,65	111,52	226,10	1587,38
3	50572,41	4427,59	108,44	334,54	1587,38
4	49090,40	5909,60	105,36	439,90	1587,38
5	47605,29	7394,71	102,27	542,17	1587,38
6	46117,09	8882,91	99,18	641,35	1587,38
7	44625,79	10374,21	96,08	737,42	1587,38
8	43131,39	11868,61	92,97	830,39	1587,38
9	41633,87	13366,13	89,86	920,25	1587,38
10	40133,23	14866,77	86,74	1006,99	1587,38
11	38629,47	16370,53	83,61	1090,60	1587,38
12	37122,57	17877,43	80,48	1171,08	1587,38
13	35612,53	19387,47	77,34	1248,42	1587,38
14	34099,35	20900,65	74,19	1322,61	1587,38
15	32583,01	22416,99	71,04	1393,65	1587,38
16	31063,52	23936,48	67,88	1461,53	1587,38
17	29540,86	25459,14	64,72	1526,25	1587,38
18	28015,03	26984,97	61,54	1587,79	1587,38
19	26486,02	28513,98	58,36	1646,15	1587,38
20	24953,82	30046,18	55,18	1701,33	1587,38
21	23418,43	31581,57	51,99	1753,32	1587,38
22	21879,85	33120,15	48,79	1802,11	1587,38
23	20338,05	34661,95	45,58	1847,69	1587,38
24	18793,05	36206,95	42,37	1890,06	1587,38
25	17244,82	37755,18	39,15	1929,22	1587,38
26	15693,38	39306,62	35,93	1965,14	1587,38
27	14138,69	40861,31	32,69	1997,84	1587,38
28	12580,77	42419,23	29,46	2027,29	1587,38
29	11019,61	43980,39	26,21	2053,50	1587,38
30	9455,19	45544,81	22,96	2076,46	1587,38
31	7887,51	47112,49	19,70	2096,16	1587,38
32	6316,57	48683,43	16,43	2112,59	1587,38
33	4742,35	50257,65	13,16	2125,75	1587,38
34	3164,86	51835,14	9,88	2135,63	1587,38
35	1584,08	53415,92	6,59	2142,22	1587,38
36	0,00	55000,00	3,30	2145,52	1587,38

- **Données relatives à l'activité prévisionnelle :**

ANNÉES	2022	2023	2024
Chiffre d'affaires €	421 990	1 056 525	1 596 424
Marge brute €	82 752	207 185	298 298

- **Informations complémentaires :**
  - **La marge brute** présentée en annexe 2-3 ne comprends pas les charges d'exploitation courantes évaluées à 16 % du chiffre d'affaires, les amortissements des immobilisations, les charges financières et l'impôt sur les sociétés.
  - **Les amortissements des immobilisations** (investissement initial = équipements informatiques, aménagement local...) ont un taux moyen d'amortissement de 25%.
  - On tiendra compte de **l'impôt sur les sociétés** sachant que M. REYES pourra bénéficier du **régime des PME au taux réduit**.
  - Le Besoin en fonds de roulement est par souci de simplification, estimé à 2 % du chiffre d'affaires.

ANNEXE 7 : Extrait des statistiques internes au GROUP MISTERTEMP' pour les franchises Aquila RH

Moyenne des chiffres d'affaires des 3 premières années	1 360 000,00 €
% Marge brute d'exploitation (/ au Chiffre d'affaires)	20,00 %
% Résultat ou marge nette / Chiffre d'affaires (rentabilité nette)	3,00 %

ANNEXE 8 : Article 219-i du code général des impôts relatifs au calcul de l'impôt sur les sociétés

Pour le calcul de l'impôt, le bénéfice imposable est arrondi à l'euro le plus proche. La fraction d'euro égale à 0,50 est comptée pour 1.
Le taux normal de l'impôt est fixé à 31 % pour les exercices ouverts à compter du 1er janvier 2019, à 28 % pour les exercices ouverts à compter du 1er janvier 2020 et à 26,5 % pour les exercices ouverts à compter du 1er janvier 2021. Par dérogation, pour les exercices ouverts du 1er janvier au 31 décembre 2019, le taux normal de l'impôt est fixé, sans préjudice des dispositions prévues au 2° du c du présent I, à 33,1/3 % pour les redevables ayant réalisé un chiffre d'affaires égal ou supérieur à 250 millions d'euros. Par dérogation, pour les exercices ouverts du 1er janvier au 31 décembre 2020, le taux normal de l'impôt est fixé, pour les redevables ayant réalisé un chiffre d'affaires égal ou supérieur à 250 millions d'euros, à 31 % pour la fraction supérieure à 500 000 euros de bénéfice imposable apprécié par période de douze mois. Par dérogation, pour les exercices ouverts à compter du 1er janvier 2021, le taux normal de l'impôt est fixé, pour les mêmes redevables, à 27,5 %. Pour l'application des deuxième à quatrième phrases du présent alinéa, le chiffre d'affaires est apprécié selon les modalités fixées au II de l'article 4 de la loi n° 2019-759 du 24 juillet 2019 portant création d'une taxe sur les services numériques et modification de la trajectoire de baisse de l'impôt sur les sociétés.

Version en vigueur au 01 juin 2021

ANNEXE 9 : La politique d'investissement de l'entreprise

La politique d'investissement consiste à déterminer les projets dans lesquels l'entreprise est bien fondée à engager ses ressources financières. Elle a un rôle d'optimisation : faire en sorte que les fonds utilisés soient les plus productifs possibles et rapportent des revenus satisfaisants. Elle a un rôle d'équilibrage : trouver des ressources nouvelles qualitativement et quantitativement adaptées aux projets envisagés de façon à éviter que ceux-ci ne détériorent son équilibre financier. Elle a un rôle d'arbitrage : choisir parmi les différentes opportunités qui se présentent celles qui seront préférées pour constituer le portefeuille d'activités de la firme.
Un investissement est une opération par essence complexe que l'on peut envisager sous différents aspects. D'un point de vue financier, un investissement est un engagement actuel de ressources en vue de dégager des revenus futurs. Bien entendu, il est souhaitable que la contre-valeur des revenus futurs obtenus soit au moins égale à celle de l'engagement initial. Mais l'étude d'une telle opération ne se limite pas à cette évidence.
Chaque investissement est une opération spécifique qui présente ses propres particularités. Il serait vain de rechercher une description générale qui s'adapterait mal à chaque cas particulier.

https://www.cairn.info/la-gestion-financiere-de-l-entreprise--9782707178206-page-91.htm

ANNEXE 10 - Données économiques locales et nationales du secteur de l'intérim

Avertissements :
Dans les estimations d'emploi coproduites par l'Insee, la DARES et l'Acoss, l'emploi intérimaire est calculé dans un secteur dédié (celui des agences d'intérim) et est localisé au lieu de l'agence d'intérim. Afin d'obtenir une meilleure appréciation de l'emploi sectoriel de la région, le SESE Occitanie a réaffecté ces intérimaires au lieu de la mission et au secteur d'activité de l'établissement utilisateur d'intérimaires. Par conséquent, les volumes d'emploi par secteurs diffèrent de ceux diffusés par l'Insee.

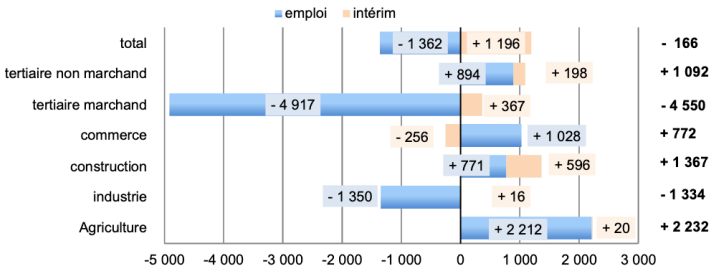
Après le rebond estival dans le secteur de l'hébergement et de la restauration (+7,6% au 3ème trimestre), le deuxième confinement fait chuter l'emploi salarié dans ce secteur de 2,2% sur un trimestre et de 11,0% sur un an. Plus de 1 800 emplois ont été détruits ce trimestre, portant à 10 250 le nombre d'emplois perdus depuis le début de l'année. La fabrication de matériel de transport est le 2ème secteur le plus touché par les pertes d'emploi : -2,0% ce trimestre, soit près de 1 000 emplois perdus.

Emploi salarié par secteur d'activité

	Emploi salarié total	dont intérim	Évolution trimestrielle
Agriculture	33 345	292	+7,2%
Industrie	236 386	13 268	-0,6%
Construction	135 558	14 407	+1,0%
Commerce	271 051	5 681	+0,3%
Autres services marchands	631 100	14 454	-0,7%
Services non marchands	727 462	2 910	+0,2%
Total	**2 034 901**	**51 011**	**0,0%**

Sources : Insee, Estimations d'emploi ; estimations trimestrielles Acoss-Urssaf, Dares, Insee. Traitement SESE Occitanie

Contributions de l'emploi et de l'intérim à l'évolution trimestrielle de l'emploi en Occitanie au 4ème trimestre 2020



Sources : Insee, Estimations d'emploi ; estimations trimestrielles Acoss-Urssaf, Dares, Insee. Traitement SESE Occitanie

Dans la construction, le rebond observé les 2 trimestres précédents se confirme (+1,0% ce trimestre, soit 1 370 emplois supplémentaires). Le secteur agricole est le plus dynamique ce trimestre avec 2 230 emplois supplémentaires et une progression de 7,2%. Avec une hausse de 1,3% et 1 410 emplois de plus, le secteur des transports est également bien orienté à la hausse.

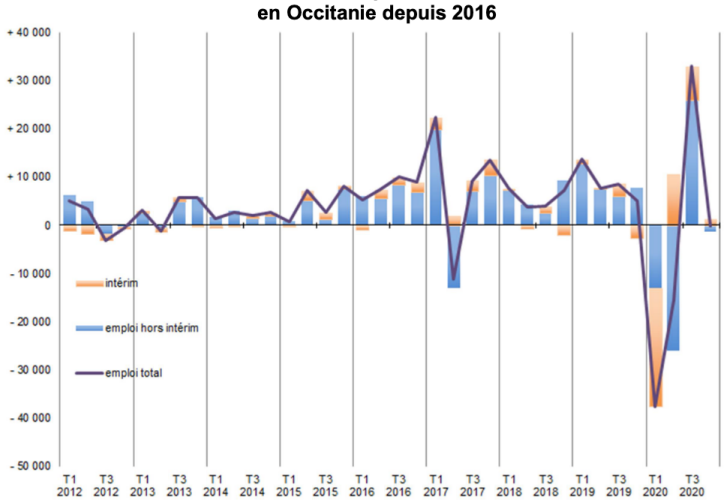
La contribution de l'intérim à l'évolution de l'emploi permet largement de compenser les pertes d'emplois salariés régionaux hors intérim et de garantir la stabilité de l'emploi ce trimestre.

Au niveau sectoriel, la baisse de l'emploi dans le secteur industriel est exclusivement le fait de la diminution de l'emploi hors intérim. C'est également le cas dans le tertiaire marchand, à part dans le secteur des transports, dans lequel le recours à l'intérim contribue largement à la hausse de l'emploi salarié.

Ce trimestre, l'intérim diminue de plus de 20% dans 2 secteurs d'activité de la région : la fabrication de matériels de transport (-21,5%) et l'hôtellerie-restauration (-25,2%). L'augmentation du recours à l'intérim est particulièrement forte dans les transports (+15,2%), ainsi que dans la fabrication d'autres produits industriels (+8,1%).
Le nombre d'emplois intérimaires augmente de 2,4% sur un trimestre, soit 1 200 intérimaires de plus, mais sur un an, ce sont 5 650 emplois intérimaires de moins sur les 20 300 emplois détruits, soit plus d'un quart des emplois.

Définition :
Le taux de recours à l'intérim est le nombre d'intérimaires en fin de trimestre rapporté au nombre total de salariés.

Évolution trimestrielle de l'emploi hors intérim et de l'intérim en Occitanie depuis 2016



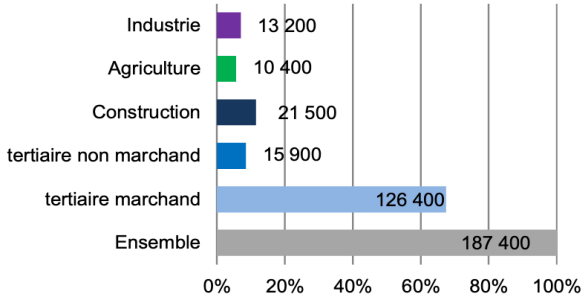
Source : Insee, Estimations d'emploi ; estimations trimestrielles Acoss-Urssaf, Dares, Insee, Traitement SESE Occitanie

Produit intérieur Brut en 2018

	Par habitant	Par emploi	En volume	Rang
Occitanie	29 487 €	74 045 €	173 Md€	4ème
France métropolitaine	35 763 €	82 283 €	2 317 Md€	///

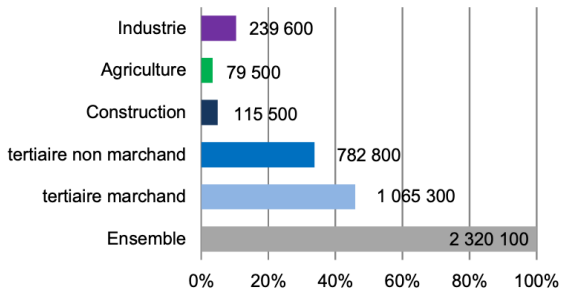
Source : Insee, comptes nationaux, données provisoires

Établissements employeurs actifs de la région



Source : Insee, Florès 2017

Emploi total de la région



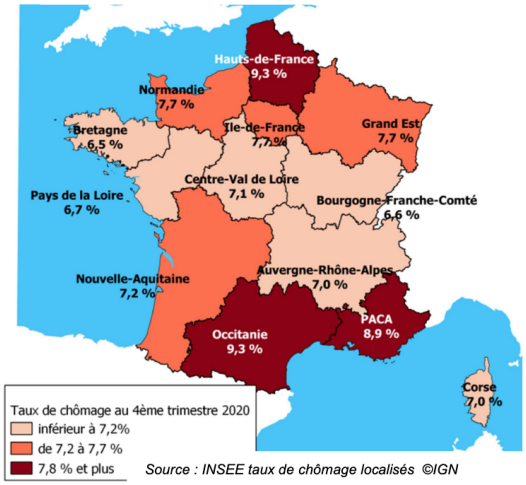
Source : Insee, Estel 2018 définitif

Taux de chômage

En Occitanie, au 4ème trimestre 2020, le taux de chômage au sens du BIT s'élève à 9,3% de la population active. Il baisse sensiblement ce trimestre de 1,3 point. Néanmoins, comme au deuxième trimestre 2020, cette baisse est en trompe-l'œil du fait du deuxième confinement du 30 octobre au 15 décembre : les personnes n'ont pas pu faire de recherches, ni être disponibles pour trouver un emploi.
Le taux de chômage est de 0,2 point inférieur à celui du 4ème trimestre 2019 (niveau d'avant crise) contre -0,1 point au niveau national.

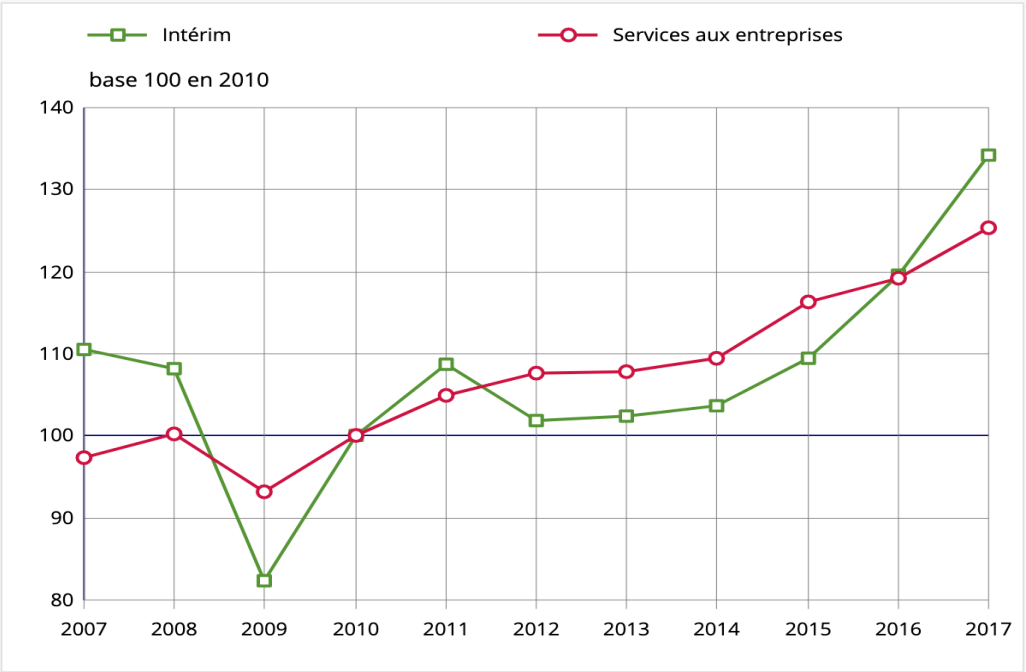
Taux de chômage :
Le taux de chômage localisé est mesuré par l'Insee avec l'enquête Emploi, des données administratives sur l'emploi et les séries de demandeurs d'emploi de pôle emploi. L'indicateur du taux de chômage est donc une synthèse de ces sources et répond aux normes fixées par l'Union européenne, à savoir : être âgé de 15 à 74 ans, être sans travail au cours de la semaine de référence, être disponible pour travailler, être activement à la recherche d'un travail au cours des quatre semaines précédentes ou avoir trouvé un emploi devant débuter dans les trois mois suivants.

Taux de chômage par région au T4 2020



Source : INSEE taux de chômage localisés ©IGN

Figure 1 Encadré - Chiffre d'affaires des unités légales du secteur de l'intérim entre 2007 et 2017

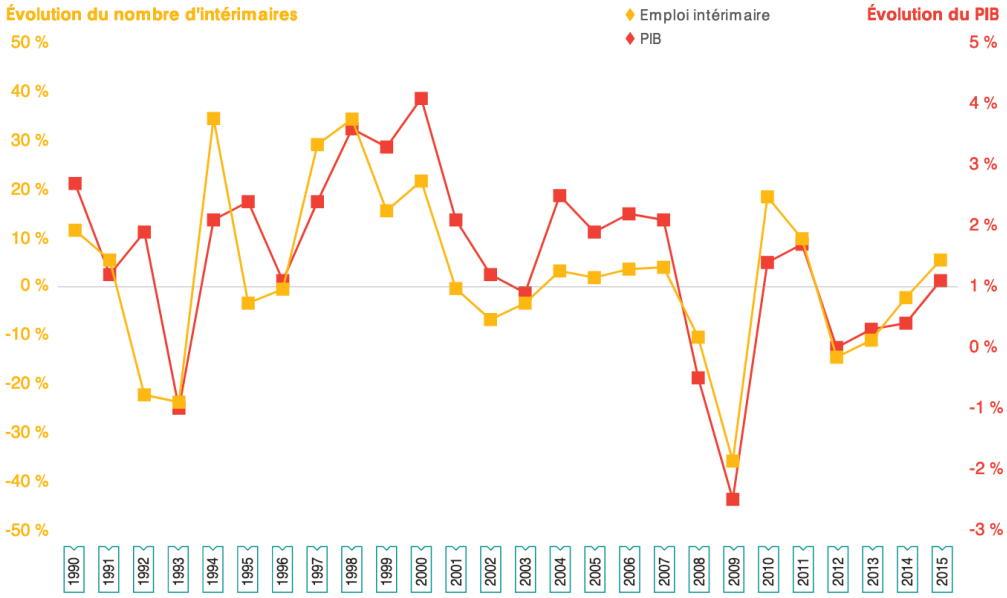


Champ : France hors Mayotte, unités légales du secteur des services aux entreprises (divisons 69 à 82 de la NAF rév. 2 hors groupe 70.1).

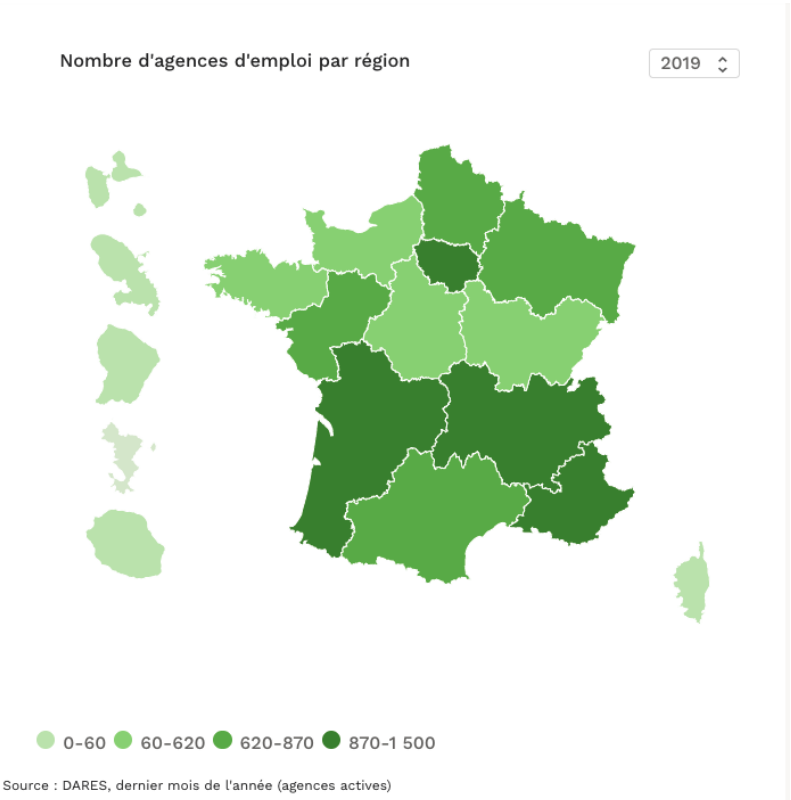
Source : Insee, Ésane.

Source : Insee

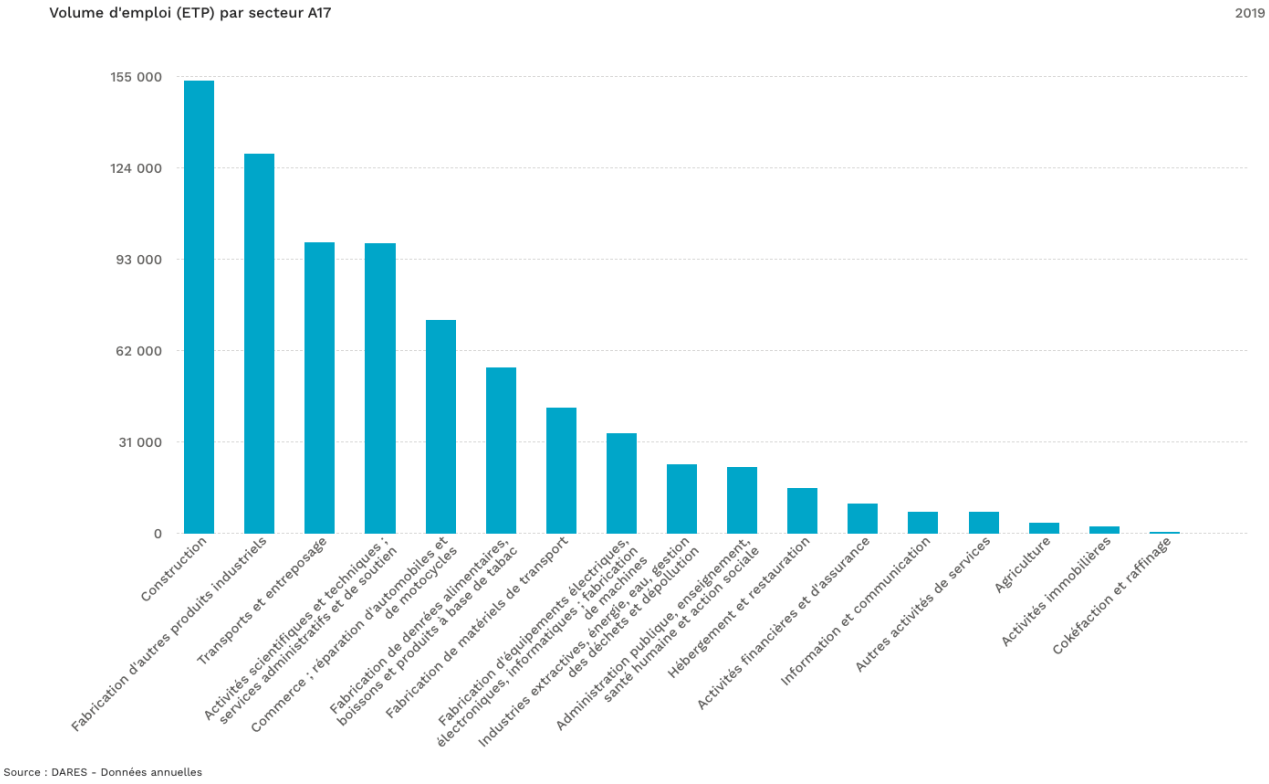
ÉVOLUTION COMPARÉE DU PIB* ET DE L'EMPLOI INTÉRIMAIRE



** PIB en volume (prix chaînés, base 2000)*
Sources : INSEE / Baromètre Prism'emploi



Source : DARES, dernier mois de l'année (agences actives)



Source : DARES - Données annuelles

ANNEXE 11 : Les données personnelles de 40 000 intérimaires exposées sur Internet

Plusieurs dizaines de milliers de profils d'intérimaires gérés par l'entreprise d'intérim MISTERTEMP' ont été librement accessibles pendant au moins trois semaines sur Internet, selon un chercheur en sécurité informatique.
Parmi les données personnelles exposées figurent leur identité, leur adresse physique, leur adresse e-mail et leurs numéros de téléphone, et pour une partie d'entre eux, leurs numéros de Sécurité sociale. Un des serveurs contenant ces informations a été mal configuré, devenant accessible à quiconque disposait de son adresse, sans aucun mot de passe : « Une erreur humaine suite à un test », explique Alexandre Pham, le dirigeant d'Alphyr, la maison mère de MISTERTEMP'.

40 000 profils concernés
Selon le chercheur ukrainien à l'origine de la découverte – Bob Diachenko, le directeur cyberrisque de l'entreprise de sécurité informatique Hacken – la base de données comportait plus de 2,8 millions d'entrées. Un nombre qui paraît très élevé pour une entreprise qui revendique sur son site Internet avoir « mis en poste plus de 7 500 personnes ». Selon Alexandre Pham, seuls 40 000 profils ont été concernés par le défaut de sécurité, sur les 400 000 dont dispose la société.
La durée pendant laquelle cette base de données est restée accessible au tout-venant est difficile à déterminer. Le chercheur l'a découverte le 21 décembre et a eu beaucoup de mal à joindre l'entreprise, congés de Noël et barrière de la langue obligent. Il n'a réussi à le faire, par l'intermédiaire du journaliste spécialisé Damien Bancal, que le 9 janvier. L'entreprise a aussitôt fait disparaître d'Internet cette base de données. En l'état actuel de son enquête, l'entreprise ne sait pas à quel moment ces informations ont été rendues publiques.

Est-ce que ces données ont été récupérées par des acteurs malveillants ? Là encore, c'est le flou. A été retrouvée dans le serveur une note habituellement laissée par des hackeurs dont la spécialité est de rechercher des bases de données ouvertes, d'en supprimer toutes les données et d'exiger une rançon pour les restaurer. Selon M. Diachenko, la présence de cette note atteste que des pirates ont pénétré dans la base de données, mais qu'ils ont échoué à la vider. « C'est la preuve que quelqu'un d'autre que moi a accédé aux données, et les ont peut-être copiées », avance cependant le chercheur. De son côté, l'entreprise affirme, outre cette note, avoir détecté un téléchargement partiel de la base de données, qu'elle n'exclut pas être le fait de M. Diachenko ou des autorités françaises à des fins de tests. Ces dernières ont en effet été contactées par M. Diachenko lorsqu'il tentait de joindre les responsables de MISTERTEMP'.

Selon l'entreprise, pas de donnée bancaire ou document d'identité

Selon l'entreprise, aucune donnée bancaire ni aucun document d'identité n'ont été exposés, ces derniers étant stockés dans une base de données différente. Cependant, M. Diachenko dit avoir repéré dans la base de données exposées des liens menant vers les CV des candidats. Ces liens, dotés de l'équivalent d'une date de péremption, avaient expiré au moment où ils ont été testés par le chercheur et ne menaient plus nulle part. Mais ils ont été fonctionnels pendant une période indéterminée, rendant donc accessibles au même titre que la base de données les documents et informations qu'ils abritaient.

Alexandre Pham dit avoir « immédiatement » averti la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL), comme le lui impose la loi. Il explique aussi que les utilisateurs dont les données personnelles ont été divulguées vont être avertis. Il s'agit-là encore de l'une des nouvelles obligations qui incombent aux entreprises victimes de faille de sécurité depuis l'entrée en vigueur l'année dernière du RGPD, le nouveau cadre européen de protection des données. D'autre part, ce cadre légal prévoit des sanctions importantes s'il est avéré que l'entreprise n'a pas pris des mesures suffisantes pour protéger ses données.

Source : https://www.lemonde.fr/pixels/article/2019/01/15/les-donnees-personnelles-de-40-000-interimaires-exposees-sur-internet_5409447_4408996.html

ANNEXE 12 : RGPD, gouvernance des données personnelles

Le RGPD, texte européen, d'application directe pour chaque état de l'Union, impose des obligations aux entreprises en matière de protection des données à caractère personnel, reconnue comme un véritable droit fondamental (Article 2 du RGPD : « Le présent règlement protège les libertés et droits fondamentaux des personnes physiques, et en particulier leur droit à la protection des données à caractère personnel »). Les entreprises doivent donc se conformer dans les délais à cette réglementation en mettant en place une véritable politique de gouvernance de leurs données personnelles, sous peine de s'exposer à de sévères sanctions administratives, dont le montant pourra atteindre 20 millions d'euros ou 4 % du chiffre d'affaires annuel mondial. Il est aujourd'hui impératif pour les sociétés de se préparer en organisant le traitement de leurs données personnelles et en mettant en place un plan d'action. Toutes entreprises et institutions, tous organes et organismes de l'Union européenne amenés à traiter des données à caractère personnel, de façon automatisée ou non automatisée, entrent dans le champ d'application de ces nouvelles dispositions. Les données concernent toute opération liée au traitement d'une information se rapportant à une personne physique (âge, sexe, nom, numéro de sécurité sociale, etc…). En d'autres termes, la quasi-totalité des entités économiques est impactée par les dispositions de ce règlement. Prioritairement, les sociétés devront désigner un responsable des données personnelles qui sera en charge de piloter leur conformité. Ce « DPO » (NDLR : *Data Protection Officer* – Délégué à la protection des données) pourra être désigné en interne, sous certaines conditions, ou externalisé auprès d'un cabinet professionnel. Il sera un véritable relais entre l'entreprise et les organes de contrôle, aura un rôle central dans l'entreprise et pour principales missions de :

- Recenser toutes les données personnelles Les entreprises devront tenir un registre qui détaillera les différents traitements et leur gestion : qui est responsable du traitement, s'agit-

il de données sensibles, le lieu d'hébergement des données, le temps de conservation, leur finalité … Cet inventaire devra impérativement être tenu à jour et mis à disposition des organes de contrôle. Cette cartographie des données permettra également de vérifier la conformité de leur gestion aux obligations imposées et le cas échéant, de gérer les données à risques.

- Prendre les mesures nécessaires pour se conformer Le pilote désigné devra mettre en place les mesures nécessaires pour gérer la gestion des données à risque, c'est-à-dire qui ne sont pas conformes aux obligations imposées par les textes. Dans cette hypothèse, et si un risque élevé est identifié, il conviendra de mener une étude d'impact approfondie (PIA) afin d'évaluer le risque pris et de déterminer les mesures ou process à mettre en place en interne pour traiter ces risques (éléments à protéger, impacts potentiels, consentement renforcé, supports…).
- Assurer le suivi de la conformité des données La dernière phase pour le pilote désigné est d'organiser le suivi, la sensibilisation, et le maintien de cette conformité sur le long terme. Ainsi, au-delà de sa mission de mise en conformité, il devra intégrer une véritable mission de sensibilisation en interne, de remontée d'information, de traitement des réclamations et des demandes, et d'anticipation des violations de données (qui s'imposent aussi aux sous-traitants de l'entreprise).

Source : https://www.village-justice.com, 27 octobre 2017

ANNEXE 13 : Protection des données personnelles, les entreprises doivent se comporter en gardiennes et non en propriétaires

Quels sont les principaux enjeux du règlement général de protection des données personnelles (RGPD) ? Le premier enjeu réside dans un changement de paradigme par rapport à la loi Informatique et libertés : le RGPD fait entrer le droit des données personnelles dans l'ère de la *compliance* (NDLR : conformité). Ainsi, il ne suffira plus de remplir des formulaires et de rédiger des mentions légales pour être en règle. Comme en matière de régulation financière, chacun devra démontrer qu'il met en place les politiques internes, les processus et les mesures techniques de nature à assurer le meilleur équilibre possible entre la lettre du règlement et les impératifs de son activité.

Deuxième enjeu majeur : la chaîne de responsabilité. Parce que la majorité des piratages de données personnelles est liée à un manque de sécurisation des accès ouverts par l'entreprise à un prestataire pouvant se connecter à ses systèmes d'information, le RGPD renforce les obligations des donneurs d'ordre — qui devront s'assurer que leurs sous-traitants sont bien conformes — et des prestataires — qui pourront être déclarés co-responsables en cas de manquement. Ici encore, les mots ne suffiront pas : un contrat bien ficelé ne résistera pas longtemps aux nouveaux pouvoirs d'investigation de la Cnil.

Troisième enjeu, la communication : communication interne, afin d'améliorer le savoir-faire, c'est-àdire de sensibiliser et de former les équipes à ce changement profond ; communication externe, concentrée sur le faire savoir, pour informer le public et les utilisateurs et améliorer la réputation de l'entreprise ; gestion de crise enfin, parce que le RGPD impose, en cas de fuite de données, de communiquer auprès de la Cnil et des personnes sous 72 heures.

Si ces trois enjeux ne suffisent pas à convaincre les dirigeants de l'importance du RGPD, on rappellera le montant des sanctions encourues : jusqu'à 20 millions d'euros ou 4 % du chiffre d'affaires annuel de l'entreprise (le plus élevé des deux). À cet égard, il faut rappeler qu'en droit de l'Union européenne, le terme « entreprise » ne désigne pas l'entité juridique — la société — mais l'unité économique, c'est-à-dire le groupe. C'est dire qu'un défaut de conformité dans une filiale pourra générer un risque financier à l'échelle du groupe tout entier.

Source : https://www.lopinion.fr, 8 janvier 2018

ANNEXE 14 : Avec le RGPD, la culture du risque et de la cybersécurité gagne les PME

Panayotis Liolios, expert-comptable du réseau Exco France, dresse le bilan d'un an de RGPD au regard de son expérience quotidienne au contact d'entreprises de la région PACA.

Plus d'un an après l'entrée en vigueur du RGPD, l'heure du premier bilan a sonné côté entreprises. Si la mise en conformité nécessite un certain nombre de prises de décisions (cartographie de l'ensemble des traitements de données inhérents à l'activité, étude des risques, mise en place des conditions du traitement des données, désignation d'un DPO…), elle est loin d'être un obstacle insurmontable pour les entreprises. Bien au contraire, le RGPD pourrait se révéler une opportunité plus qu'un coût pour l'entreprise, à travers trois mouvements de fond.

Le projet RGPD, une marche inéluctable vers le décloisonnement des fonctions et une véritable transversalité des process

L'année qui vient de s'écouler a permis aux entreprises de prendre conscience des enjeux de la collecte et de la protection des données personnelles, c'est un fait. Toutefois, beaucoup de chantiers n'ont débuté qu'au début 2019, témoignant du flou dans lequel certaines entreprises se trouvaient quant aux démarches à initier pour se mettre en conformité. Lents mais aussi bancales car trop cloisonnés. Nombreux chantiers sont portés uniquement par le directeur des systèmes d'information (DSI) de l'entreprise. Or, il ne s'agit pas seulement d'un sujet informatique ou juridique. Non, le RGPD est une thématique transversale à l'organisation. Se tenter à une mise en conformité sous le seul prisme informatique ou juridique, c'est faire fausse route. Cela nécessite des compétences transverses. Tous les métiers doivent être impliqués : les RH, les financiers, les juristes... Tous les services doivent prendre conscience que les données font partie de leurs actifs et qu'ils doivent les protéger en conséquence. [...]

Le RGPD, porte d'entrée vers le chantier de la cybersécurité

Le RGPD a ouvert un deuxième chantier, qui jusqu'alors n'était l'apanage que des spécialistes du numérique : la cybersécurité. Le chantier de la protection des données personnelles est en effet au cœur de la sécurisation des systèmes numériques des entreprises et la data, au cœur du process de création de valeur des entreprises digitalisées. Avec le RGPD, chaque société doit garantir le respect de la vie privée des personnes dont elle possède les données, ce qui amène inévitablement à s'interroger sur la mise en place d'un dispositif de cybersécurité. D'autant plus lorsque l'on sait que 92 % des entreprises ont déjà été victimes une ou plusieurs fois de cyberattaques. [...]

La conformité au RGPD, pierre angulaire du développement d'une culture du risque dans l'entreprise

La conformité au RGPD demande du temps et des ressources, c'est certain. Mais elle pousse aussi l'entreprise à plus de qualité par un changement de culture. Ainsi, la culture du risque a gagné les PME ces dernières années : après la RSE, la santé au travail et l'évaluation des risques professionnels, le RGPD peut contribuer à consolider une conscience collective, renforcer les liens au sein de l'entreprise… Son impact dépasse le cadre de l'entreprise car le donneur d'ordre doit s'assurer que ses sous-traitants appliquent le RGPD et les entreprises sont co-responsables de la défaillance de leurs sous-traitants. Sur tous ces champs, le RGPD peut se révéler un formidable outil d'optimisation des organisations, si l'on s'en sert pour améliorer la relation client, l'organisation et la GRH. Le rôle transversal du DPO comme son profil souvent hybride incarnent cela : un nouveau professionnel à la croisée des chemins...

Source : https://www.lemondeduchiffre.fr/