

CORRIGE

- **Ces éléments de correction n'ont qu'une valeur indicative. Ils ne peuvent en aucun cas engager la responsabilité des autorités académiques, chaque jury est souverain.**

Étude d'une documentation économique

1. Le développement économique de l'Inde - Document 1 - (4 points)

Présenter les facteurs et les freins au développement économique de l'Inde

L'article « L'Inde, un éléphant dans la mondialisation » extrait de la revue Alternatives économiques de février 2006 présente les facteurs et les freins au développement économique de l'Inde.

On entend par développement l'ensemble des transformations techniques, sociales et culturelles qui accompagnent la croissance économique.

> Les facteurs de développement de l'Inde

Le taux de croissance moyen du PIB dépasse les 6 % depuis une quinzaine d'années. Cette hausse peut être expliquée par :

- des facteurs économiques
 - dynamisme de la demande intérieure (population nombreuse, rapatriement des capitaux par la diaspora, etc.) ;
 - insertion des entreprises indiennes dans l'économie de marché ;
 - développement des investissements étrangers en Inde, des investissements des entrepreneurs locaux dans leur pays et à l'étranger (Mittal) ;
 - hausse des investissements financiers (bourse) ;
 - forts investissements dans les technologies de l'information, des services informatiques et l'électronique ;
 - développement de la sous-traitance dans les secteurs traditionnels (textile, automobile, mécanique) ;
 - libéralisation des échanges (fin des quotas) ;
 - réserves de change importantes et anticipation positive de l'appréciation de la monnaie indienne.
- des facteurs démographiques et sociaux
 - main d'œuvre abondante ;
 - fort investissement éducatif privé ;
 - nombreux jeunes très qualifiés sur le marché du travail ;
 - élite intellectuelle importante à l'étranger.

> Les freins au développement de l'Inde

- Les freins économiques :
 - pauvreté massive (60 % des urbains dans les bidonvilles, 20 % à 30 % des pauvres vivent avec moins de un dollar par jour) ;
 - infrastructures inadaptées ;
 - secteurs industriels peu dynamiques ;
 - sensibilité forte aux variations de l'économie mondiale et au dollar et dépendance importante au marché américain ;
 - dette publique colossale (environ 100 % du PIB) et équilibre budgétaire aléatoire.

- Les freins démographiques et sociaux
 - inégalités sociales fortes ;
 - faible qualité de la formation (un quart des diplômés employable) ;
 - système de santé défaillant ;
 - bureaucratie et corruption.

À ces deux catégories de freins s'ajoutent les risques climatiques et politiques.

En dépit de ses handicaps, l'Inde reste un pays attractif dont les perspectives de développement sont réelles.

2. L'externalisation du système d'information - Document 2 - (8 points)

Analyser les conditions nécessaires à la réussite de l'externalisation du système d'information

L'article « Maîtriser son externalisation » tiré de la revue « 01 DSI » du 15 septembre 2006 analyse une des options stratégiques en vogue actuellement : l'externalisation.

On entend par externalisation du système d'information ou infogérance la prise en charge contractuelle de tout ou partie de la gestion d'un système d'information d'une entreprise par un prestataire de service extérieur.

Cette externalisation peut prendre deux formes : l'externalisation d'exploitation (sous-traitance de la gestion du parc informatique) et l'externalisation applicative (sous-traitance du développement des logiciels, développement et gestion des réseaux, commerce électronique, etc. c'est-à-dire tout ou partie du système informatique).

Les objectifs de l'externalisation visent principalement l'amélioration de la compétitivité de l'entreprise par la réduction des coûts, la recherche d'un savoir-faire spécifique, la qualité du service et le recentrage sur son cœur de métier.

La réussite de l'externalisation du système d'information dépend des conditions de sa mise en place tant au niveau de la gestion interne de l'entreprise que de ses relations avec le prestataire extérieur.

> Conditions de mise en place au niveau de la gestion interne de l'entreprise

- Conditions préalables à la mise en place
 - définition précise des objectifs opérationnels (coûts, qualité, besoins à court et moyen terme) ;
 - définition du périmètre des activités à externaliser (activités stratégiques ou non) ;
 - gestion des transformations induites par l'externalisation (restructuration) ;
 - mise en place d'outils de pilotage pour suivre l'exécution des contrats, pour pouvoir éventuellement assurer la réversibilité du contrat.
- Conditions concomitantes à la mise en place
 - si la DSI est à l'origine du projet, implication de l'ensemble de la direction de l'entreprise et partage de la responsabilité du projet ;
 - si la DG est à l'origine du projet, implication de la DSI dans sa mise en place et dans le suivi de son exécution ;
 - formation du personnel aux nouvelles procédures, aux outils de pilotage.

> Conditions relatives à la relation contractuelle

- Rédaction d'un contrat exhaustif :
 - prestations ;
 - responsabilités des parties ;
 - intéressement financier des contractants à la réussite du projet (partage des gains) ;
 - partage des droits de la propriété intellectuelle ;
 - clauses de pénalité ;
 - organisation d'une éventuelle réversibilité.

- Des relations transparentes
 - information sur les moyens mis en œuvre par le prestataire (matériel, personnel, organisation) justifiant la réalisation d'économies ;
 - information précise sur la définition des unités d'œuvre et leur facturation ;
 - qualités des relations humaines entre les équipes et confiance réciproque.

Conclusion

Le choix du prestataire est un élément important dans la réussite de l'externalisation du système d'information, notamment quand les relations mises en place aboutissent à un partenariat.

Barème indicatif

Il n'est pas question d'exiger du candidat qu'il fournisse toutes les conditions mentionnées dans le corrigé. À titre indicatif, on peut attribuer sept points si le candidat présente et illustre au moins quatorze conditions nécessaires à la réussite de l'externalisation, un point à l'introduction et la définition des termes du sujet.

L'examineur prend aussi en compte la qualité de la rédaction.

L'examineur divisera la note qu'il pensait attribuer par deux si le candidat n'a pas structuré sa réponse.

DEUXIÈME PARTIE : DÉVELOPPEMENT STRUCTURÉ - (8 points)

L'exercice du pouvoir de contrôle de l'employeur facilité par le développement des réseaux porte-t-il atteinte aux libertés des salariés ?

INTRODUCTION (2 points)

Intérêt du sujet (0,5 point)

Les technologies de l'information et de la communication permettent la mise en place de réseaux dans les entreprises ce qui génère de nouvelles organisations de travail. Décentralisant les pouvoirs de décision et les responsabilités, elles modifient ainsi les relations de travail. En effet, si l'usage des réseaux et d'Internet offre davantage de libertés aux salariés, à l'inverse, ces outils peuvent aussi conduire à leur restriction.

Définitions (0,5 point)

- Le pouvoir est une prérogative permettant à une personne de gouverner une autre personne. Il suppose un élément de contrainte. Le pouvoir de l'employeur comporte traditionnellement trois aspects : le pouvoir d'édicter des règles (pouvoir réglementaire), le pouvoir de donner des ordres et de contrôler le travail (pouvoir de direction) et le pouvoir de sanctionner les manquements éventuels (pouvoir disciplinaire).
- Les libertés des salariés découlent des droits fondamentaux de la personne humaine : respect de la vie privée (article 9 du Code civil : chacun a droit au respect de sa vie privée), liberté d'opinion, liberté d'expression, liberté syndicale, etc.

Poser la problématique (0,5 point)

Dans ces conditions, il convient de s'interroger sur la compatibilité entre le pouvoir de contrôle de l'employeur et l'exercice des libertés des salariés.

La problématique étant fortement suggérée dans l'énoncé du sujet, le candidat est amené à la reformuler lorsqu'il précise l'objet de son étude.

Annonce du plan (0,5 point)

ISDRECO

DÉVELOPPEMENT (5,5 points)

Quel que soit le plan choisi, en deux ou trois parties, le développement doit faire apparaître une opposition (de type oui/non) et/ou une complémentarité (de type oui/mais).

Le développement doit correspondre au plan annoncé.

La recherche de tous les aspects de la problématique n'est pas exigée.

Exemple de plan

1^{ère} partie : Un pouvoir de contrôle renforcé par le développement des réseaux : un risque pour les libertés des salariés.

2^{ème} partie : Un pouvoir de contrôle limité par le droit : une protection pour les salariés

Accepter tout autre plan en deux ou trois parties répondant à la problématique posée par le candidat.

Les éléments qui suivent seront particulièrement évalués (bien qu'ils puissent ne pas être tous présents).

I - Un pouvoir de contrôle renforcé par le développement des réseaux : un risque pour les libertés des salariés

Le contrôle de l'activité du salarié se justifie par l'existence du lien de subordination entre l'employeur et le salarié.

❖ Les risques liés au développement des réseaux

Les risques proviennent soit d'une infraction volontaire commise par le salarié soit d'une négligence de sa part :

- piratage informatique (téléchargement illicite) ;
- interception illicite de données informatiques (informations relatives à la rémunération, à la vie privée) ;
- utilisation clandestine d'un système ou d'un réseau informatique pour réaliser des travaux personnels ou commettre des infractions (harcèlement, vols, escroquerie) grâce aux outils de l'entreprise
- atteinte aux réseaux soit volontaire soit par négligence (introduction de virus, cheval de Troie, etc.) ;
- sabotage informatique via le réseau, sabotage du matériel informatique.

Ces comportements portent atteinte à la confidentialité, à l'intégrité et à la disponibilité des données.

❖ La réponse de l'employeur : un contrôle renforcé

L'employeur met en place de nombreux outils pour surveiller ses salariés. Outre les moyens classiques de surveillance (vidéosurveillance, usage d'un badge, etc.), il utilise des logiciels spécifiques et perfectionnés qui sont en mesure de donner le profil du salarié :

- au niveau professionnel : connaissance de ses pratiques (heure de départ et d'arrivée - badgeuse biométrique - tâches effectuées et temps consacré) et de ses méthodes de travail ;
- au niveau personnel : connaissance de ses centres d'intérêt au travers des sites visités sur le *web* d'une part, des contenus des courriels et des fichiers joints d'autre part, par l'intermédiaire des différentes connexions à Internet.

La surveillance informatique a la particularité de pouvoir être invisible. Cette invisibilité peut être attentatoire aux libertés du salarié.

Par ailleurs, les impératifs de sécurité poussent les entreprises à élaborer des chartes informatiques (codes de bonne conduite) contraignantes pour les salariés et attentatoires à leurs libertés. Ces chartes n'ont aucune valeur juridique quand elles ne sont pas intégrées au contrat de travail, aux conventions collectives ou au règlement intérieur de l'entreprise.

2 – Un pouvoir de contrôle limité par le droit : une protection pour les salariés

❖ La protection des libertés des salariés

Dès lors que l'utilisation des réseaux porte atteinte à ses libertés, le salarié bénéficie de protections sur son lieu de travail.

Le droit protège les libertés du salarié par l'intermédiaire de plusieurs dispositifs :

- le préambule de la constitution de 1958 ;
- l'article 9 du Code civil qui dispose que "chacun a droit au respect de sa vie privée", sans pour autant définir ce droit.

Ce concept n'est pas défini par la législation mais par la jurisprudence qui en a précisé les contours. Le droit au respect de la vie privée est « le droit pour une personne d'être libre de mener sa propre existence avec le minimum d'ingérences extérieures », ce droit comportant « la protection contre toute atteinte portée au droit au nom, à l'image, à la voix, à l'intimité, à l'honneur et à la réputation, à l'oubli, à sa propre biographie ». Les domaines inclus dans la protection de la vie privée comprennent essentiellement l'état de santé, la vie sentimentale, l'image, la pratique religieuse, les relations familiales et, plus généralement, tout ce qui relève du comportement intime.

Chaque salarié a droit au respect de sa vie privée sur son lieu de travail : c'est une limite incontournable au pouvoir de l'employeur.

- la loi du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés (modifiée par la loi relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel du 6 août 2004) protège le salarié quant à la collecte et au traitement des données à caractère personnel le concernant. La collecte et le traitement de ces données doit respecter le principe de proportionnalité : « celles-ci doivent être pertinentes, adéquates et non excessives au regard des finalités pour lesquelles elles sont collectées et pour lesquelles elles sont traitées ultérieurement ».
- la loi pour la confiance dans l'économie numérique (LCEN, 2004) confirme le principe du secret des correspondances et l'applique au courrier électronique, y compris sur le lieu de travail.

❖ L'obligation d'information des salariés et des organes représentatifs

Le Code du travail impose l'information préalable du salarié et des organes représentatifs pour toute installation de dispositifs de contrôle de l'activité des salariés.

NB : La jurisprudence a consacré le principe posé par l'article 121-8 du code du travail : « aucune information concernant personnellement un salarié ou un candidat à l'emploi ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à la connaissance du salarié ou du candidat à l'emploi ».

Selon l'article 432-2-1 du code du travail, « le comité d'entreprise est informé et consulté préalablement à la décision de mise en œuvre dans l'entreprise, sur les moyens ou les techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés. »

L'absence d'information des salariés et des organes représentatifs fait l'objet de sanctions.

Ex : sanction pénale pour délit d'entrave.

Barème

Il n'est pas question d'exiger du candidat qu'il fournisse toutes les idées mentionnées dans le corrigé.

À titre indicatif, on peut attribuer :

- *deux points si le candidat met en évidence les moyens susceptibles d'être mis en œuvre pour renforcer le pouvoir de l'employeur ;*
- *deux points et demi si le candidat présente les principaux dispositifs de protection du salarié ;*
- *un point si le candidat présente dans sa copie une opposition et/ou une complémentarité d'idées sous forme de deux ou trois parties : les arguments développés doivent véritablement traduire cette opposition ou cette complémentarité (l'annonce d'un plan ne suffit pas pour l'attribution de ce point).*

L'examineur prend aussi en compte la qualité de la rédaction.

CONCLUSION

Existence d'une conclusion qui réponde à la problématique : 0,5 point

Exemple :

Le développement des réseaux peut porter atteinte aux libertés individuelles du salarié mais le législateur adapte les dispositifs juridiques aux évolutions technologiques pour assurer leur protection. Cependant, cette adaptation peut s'avérer tardive.

ISDRECO