

# BACCALAURÉATS PROFESSIONNELS

ACCUEIL – RELATION CLIENTS – USAGERS  
COMMERCE  
GESTION - ADMINISTRATION  
LOGISTIQUE  
TRANSPORT  
VENTE  
MÉTIERS DE LA SÉCURITÉ

Session : 2019

## Épreuve d'économie et droit

Durée : 2h30

Coefficient : 1

# DOSSIER SUJET

Le sujet comprend deux parties

Ce dossier comprend 10 pages numérotées de DS 1/10 à DS 10/10

**Les annexes dûment remplies sont à joindre à votre copie.**

*Les calculatrices ne sont pas admises lors de cette épreuve.*

## BARÈME

**PARTIE.I. : ANALYSE DOCUMENTAIRE** /12 points

**PARTIE. II. : RÉDACTION DE L'ÉTUDE** /08 points

**TOTAL DE L'ÉPREUVE :** /20 points

Baccalauréat Professionnel Secteur Tertiaire	1909-ECODROI	Session 2019	DS
U11 - Épreuve d'économie et droit	Durée : 2h30	Coefficient : 1	Page 1/10

# LES ENJEUX DE LA FLEXIBILITÉ POUR LES ENTREPRISES

Vous êtes salarié(e) dans l'entreprise DUGAUMONT & Fils, spécialisée depuis plusieurs générations dans la fabrication de couettes, oreillers et édredons à base de plumes naturelles. Elle est située dans la proche banlieue toulousaine. Son effectif est composé actuellement de 104 salariés.

L'entreprise connaît depuis 2015 des variations importantes de son activité. Le volume des commandes devient de plus en plus irrégulier. L'entreprise semble souffrir d'un manque de flexibilité et a du mal à adapter ses capacités de production. En outre, les dernières grèves dans les transports en commun de l'agglomération ont perturbé les salariés et l'entreprise dans l'organisation du temps de travail.

Son dirigeant actuel, Félicien DUGAUMONT, est inquiet face à l'incertitude des résultats à venir de son entreprise. Il a aussi relevé chez les salariés des tensions qui traduisent leur inquiétude devant cette situation. Afin de conserver sa place sur son marché et d'affronter ses concurrents, M. DUGAUMONT cherche des solutions pour améliorer la flexibilité de l'entreprise.

Il vous demande de bien vouloir effectuer une étude sur ce sujet. Vous êtes chargé(e) d'analyser le dossier documentaire afin de l'aider à identifier les différents moyens de flexibilité qu'il pourrait mettre en œuvre dans son entreprise.

## Récapitulatif des documents et annexes :

<b>Document 1</b>	L'accord de compétitivité Renault, un accord positif pour l'emploi	Page 4
<b>Document 2</b>	La sous-traitance, source de flexibilité ?	Page 5
<b>Document 3</b>	L'intérim, une solution pour accompagner l'entreprise dans le développement de son activité	Page 6
<b>Document 4</b>	CDD, CDI : comment évoluent les embauches et les ruptures depuis 25 ans ?	Page 7
<b>Document 5</b>	Code du travail et flexibilité	Page 8
<b>Document 6</b>	Grèves et télétravail	Page 8
<b>Annexe A</b>	Fiche analyse du document 1 <b>(À compléter et à rendre avec la copie)</b>	Page 9
<b>Annexe B</b>	Fiche analyse du document 2 <b>(À compléter et à rendre avec la copie)</b>	Page 9
<b>Annexe C</b>	Fiche analyse du document 3 <b>(À compléter et à rendre avec la copie)</b>	Page 10
<b>Annexe D</b>	Fiche de choix et justification des documents 5 et 6 <b>(À compléter et à rendre avec la copie)</b>	Page 11

<b>Baccalauréat Professionnel Secteur Tertiaire</b>	1909-ECODROI	<b>Session 2019</b>	<b>DS</b>
U11 - Épreuve d'économie et droit	Durée : 2h30	Coefficient : 1	Page 2/10

## PARTIE I : ANALYSE DOCUMENTAIRE

### TRAVAIL À FAIRE

- 1.1** Présenter les idées essentielles des documents 1 à 3 en complétant les fiches d'analyse données en annexes A, B et C (à rendre avec la copie).
- 1.2** Sur la copie, résumer en 6 à 10 lignes les idées principales du document 4.
- 1.3** Sur la copie, à l'aide des connaissances et des documents,
- Expliquer la phrase soulignée : « Ainsi, l'entreprise attend une hausse de la productivité globale par cette meilleure qualité de vie des salariés » **(document 1)**.
  - Commenter la phrase suivante **(document 4)** en identifiant des raisons qui ont pu conduire les entreprises à favoriser les CDD au détriment des CDI : « Dans le cadre d'une nouvelle embauche, la part des CDD a nettement progressé, passant de 76 % en 1993 à 87 % en 2017. »
- 1.4** Pour approfondir votre recherche, vous disposez des documents supplémentaires 5 et 6. Vous présenterez pourquoi vous retenir un document et pourquoi vous ne retenir pas l'autre. Vous complétez l'annexe D (à rendre avec la copie)

## PARTIE II : RÉDACTION DE L'ÉTUDE

À l'aide de vos **connaissances, du travail effectué en première partie, de vos observations du monde socio-économique** et en veillant à illustrer vos propos avec **des situations vécues** au cours de vos différentes périodes de formation en milieu professionnel et, vous rédigez une étude structurée et argumentée, avec plan apparent (introduction, 2 parties d'au moins 15 lignes chacune et une conclusion), qui doit permettre de répondre à la problématique suivante :

### **La flexibilité peut-elle aider les entreprises à rester compétitives ?**

Dans une introduction, vous présenterez la problématique, explicitez ses concepts essentiels et annoncerez le plan. Puis vous développerez les deux points suivants :

- 1/ Repérer les formes actuelles de flexibilité et leurs enjeux dans la compétitivité de l'entreprise.
- 2/ Identifier les incidences positives et négatives de ces formes de flexibilité pour les salariés.

Dans une conclusion, vous présenterez de manière synthétique et justifiée, votre position personnelle sur la problématique.

<b>Baccalauréat Professionnel Secteur Tertiaire</b>	1909-ECODROI	<b>Session 2019</b>	<b>DS</b>
U11 - Épreuve d'économie et droit	Durée : 2h30	Coefficient : 1	Page 3/10

## L'ACCORD DE COMPÉTITIVITÉ RENAULT, UN ACCORD POSITIF POUR L'EMPLOI

**Les constructeurs automobiles PSA et Renault ont signé avec leurs salariés des « accords de compétitivité\* » dès 2013, pour affronter une situation économique difficile. Trois ans plus tard et en bien meilleure situation, les deux groupes ont négocié à nouveau et signé chacun un nouvel accord.**

### L'accord Renault « Cap 2020 »

Sous-titré « Contrat d'activité pour une performance durable de Renault en France », il s'agit, contrairement à celui de 2013, d'un accord positif, avec des mesures pour l'entreprise comme pour les salariés, pour les années 2017-2019.

L'accord comporte l'engagement de l'entreprise de maintenir l'activité dans ses 11 sites et 8 filiales en France. Le volume de production de véhicules sera conservé à un niveau au moins égal à celui de 2016. Chaque usine aura au moins un nouveau modèle à fabriquer. L'entreprise investira spécifiquement 500 millions d'euros dans l'amélioration des installations dans ses usines.

Alors que l'accord de 2013 comportait un plan de départs volontaires, l'entreprise s'engage cette fois-ci à recruter au moins 3600 salariés en CDI (dont une partie des 8000 intérimaires, des salariés de plus de 50 ans et aussi des moins de 30 ans). Renault veut aussi garder dans ses effectifs une proportion fixe de jeunes (stagiaires et en alternance) et de salariés de plus de 55 ans.

Enfin, l'investissement en formation professionnelle se montera à 220 millions en 3 ans.

La qualité de vie au travail (QVT) : outre l'investissement annoncé de 150 millions d'Euros, cette partie de l'accord comprend des mesures de gestion des ressources humaines, tels le dialogue sur la qualité du travail, l'accentuation de la sécurité vers zéro accident, des équipes ramenées à 25 personnes maximum, l'amélioration de l'ergonomie des postes, de nouveaux environnements de travail... Ainsi, l'entreprise attend une hausse de la productivité globale par cette meilleure qualité de vie au travail des salariés.

En contrepartie, l'accord organise plus de flexibilité dans l'organisation du travail pour permettre à l'entreprise de s'adapter plus vite aux évolutions de la demande. Les salariés gardent leurs 35 heures, mais en cas d'activité plus importante, ils pourront être amenés à faire une heure de plus par jour, payée en heure supplémentaire. Le maximum d'heures supplémentaires est porté à 210 heures par an. L'entreprise pourra faire appel à des équipes le samedi sur volontariat. Elle aura aussi la possibilité, en cas de baisse des commandes, d'imposer des jours de congé tout en payant le salaire à 100 % et, quand la charge de travail remontera, les salariés «rendront» ces journées à l'entreprise. Au total, le calcul du temps de travail se fera sur 3 ans.

*\* Dans le cadre de loi de 2013 sur la sécurisation de l'emploi, les entreprises peuvent négocier, avec les représentants du personnel, le temps de travail des salariés en fonction de l'activité du moment.*

Baccalauréat Professionnel Secteur Tertiaire	1909-ECODROI	Session 2019	DS
U11 - Épreuve d'économie et droit	Durée : 2h30	Coefficient : 1	Page 4/10

<b>LA SOUS-TRAITANCE, SOURCE DE FLEXIBILITÉ ?</b>
---

La sous-traitance, c'est quand une entreprise délègue à une autre une partie de sa production, certains éléments nécessaires à sa production ou tout ou partie de la réalisation d'un contrat.

Le recours à la sous-traitance par une entreprise est motivé soit par une capacité financière et/ou organisationnelle insuffisante soit par un besoin de spécialité ou une insuffisance technique.

Ainsi, elle s'autorise plus de flexibilité et peut accéder à du matériel, des compétences, des technologies, etc. qu'elle ne possède pas en interne.

Ce faisant, elle peut se concentrer sur son cœur de métier ou sur d'autres projets. C'est souvent dans cette logique que, dans les petites entreprises, la comptabilité, la prospection ou d'autres tâches commerciales et administratives sont sous-traitées.

En résumé, la sous-traitance permet donc :

- Une meilleure utilisation de la division du travail et donc de la spécialisation. L'entreprise peut alors se concentrer sur son cœur de métier.
- Une meilleure maîtrise des coûts et des délais de fabrication.
- Une meilleure réactivité de l'entreprise face à l'augmentation de la demande du marché.
- Un accroissement du volume de production et une flexibilité des processus de production.

Malgré ces avantages, il ne faudrait pas croire que la sous-traitance est la solution magique à tous les problèmes des entreprises. En effet, sous-traiter implique également un certain nombre d'inconvénients plus ou moins lourds qu'il faut connaître pour pouvoir les contourner.

Par exemple, en premier lieu, en sous-traitant (et surtout en sous-traitant régulièrement), l'entreprise se rend partiellement voire totalement dépendante de l'entreprise sous-traitante. Egalement, il peut y avoir des surprises sur la qualité des produits/prestations livrés par l'entreprise sous-traitante : il faut mettre en place un contrôle de la qualité et une communication efficace entre donneur d'ordres et sous-traitant pour contrer cela. Enfin, le donneur d'ordres assume seul les conséquences vis-à-vis de ses clients en cas de défaillance du sous-traitant.

www.petite-entreprise.net / Mis à jour Août 2018

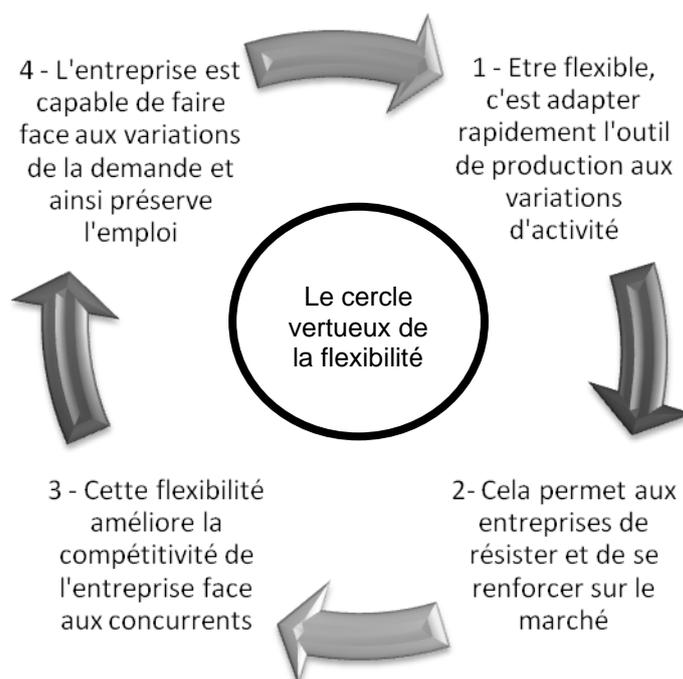
<b>Baccalauréat Professionnel Secteur Tertiaire</b>	1909-ECODROI	<b>Session 2019</b>	<b>DS</b>
U11 - Épreuve d'économie et droit	Durée : 2h30	Coefficient : 1	Page 5/10

## L'INTÉRIM, UNE SOLUTION POUR ACCOMPAGNER L'ENTREPRISE DANS LE DÉVELOPPEMENT DE SON ACTIVITÉ

Développer sa compétitivité est un enjeu majeur pour toute entreprise. En effet, les entreprises ont de plus en plus besoin de réagir vite aux fluctuations de la demande. Cet impératif de réactivité est évident et ancien dans certains secteurs - tourisme, agriculture, hôtellerie-restauration, services à la personne, etc. Mais il touche désormais un nombre croissant d'activités comme l'industrie, les transports ou le BTP.

Le cycle de vie des produits se raccourcit et le rythme des innovations s'accélère afin de satisfaire des consommateurs toujours plus impatients et exigeants. Dans ce contexte, l'intérim permet à une entreprise de s'adapter rapidement aux sursauts de son marché et d'être réactive à la reprise de son activité, sans pour autant se retrouver en difficulté si la situation se détériore dans un avenir proche.

L'intérim est perçu par 30 % des entreprises utilisatrices comme un moyen direct d'améliorer leur compétitivité sur leur marché. Pour 76 % d'entre elles, l'intérim est considéré comme une réponse indispensable pour gérer les pics d'activité



www.prismemploi.eu / juin 2018

<b>Baccalauréat Professionnel Secteur Tertiaire</b>	1909-ECODROI	<b>Session 2019</b>	<b>DS</b>
U11 - Épreuve d'économie et droit	Durée : 2h30	Coefficient : 1	Page 6/10

## CDD, CDI : COMMENT ÉVOLUENT LES EMBAUCHES ET LES RUPTURES DEPUIS 25 ANS ?

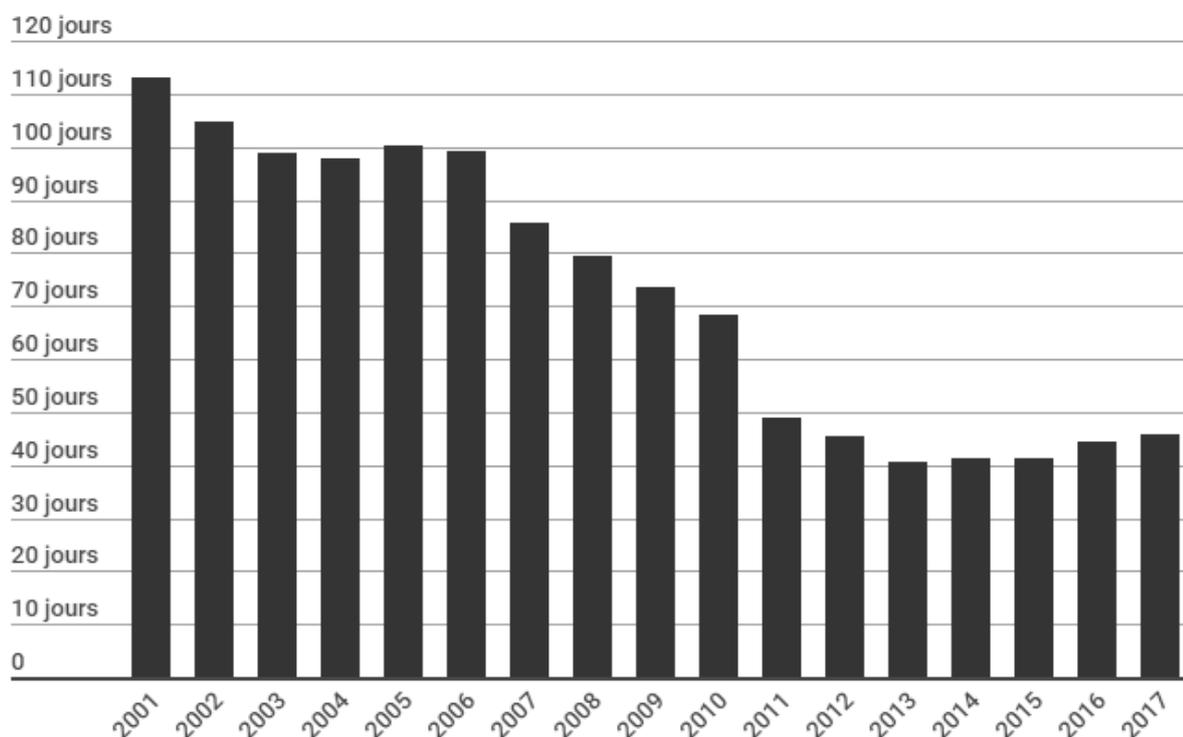
La Dares, service des statistiques du Ministère du Travail publie une étude menée sur 25 ans qui fait le point sur les différents types de contrats sur le marché du travail.

Actuellement, en France, 88 % des salariés (hors intérim) sont en contrat à durée indéterminée (CDI) et 12 % en contrat à durée déterminée (CDD) en 2017. Cette part de CDD dans l'emploi salarié a augmenté fortement entre 1982 et 2002, puis plus modérément.

Dans le cadre d'une nouvelle embauche, la part des CDD a nettement progressé, passant de 76 % en 1993 à 87 % en 2017. Cette évolution s'accompagne d'une forte hausse des contrats de très courte durée ; en 2017, 30 % des CDD ne durent qu'une seule journée.

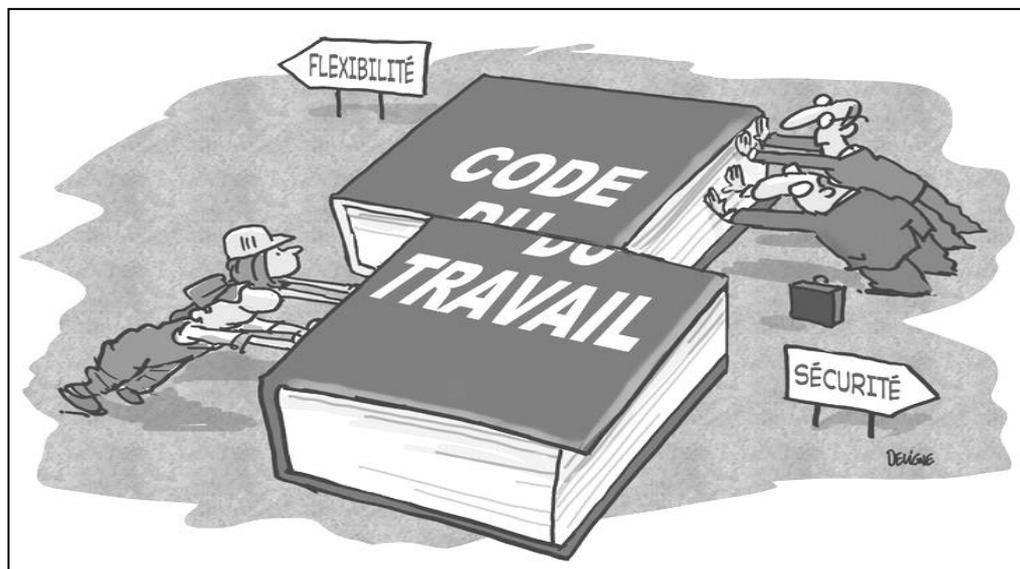
En matière de rupture de contrats, les pratiques ont évolué suite, notamment, à l'instauration des ruptures conventionnelles en 2008. Ces dernières se seraient substituées principalement aux démissions et également en partie aux licenciements économiques.

### Durée moyenne des CDD



Baccalauréat Professionnel Secteur Tertiaire	1909-ECODROI	Session 2019	DS
U11 - Épreuve d'économie et droit	Durée : 2h30	Coefficient : 1	Page 7/10

## CODE DU TRAVAIL ET FLEXIBILITÉ



www.la-croix.com/Economie/France - 03/2016

## GRÈVES ET TÉLÉTRAVAIL

En comparant les grèves de la SNCF, celles de 1995 à celles d'aujourd'hui, les experts médiatiques oublient souvent une différence essentielle dans leur analyse des faits : la technologie, qui a bousculé nos habitudes au point de donner ses lettres de noblesses au télétravail. Un détail ? Pas tant que ça.

Le télétravail connaît un succès sans précédent en France.

Difficile d'avoir des chiffres précis sur le télétravail en période de grève. Selon le Ministère du travail, il pourrait atteindre 25 % lorsque le mouvement s'annonce suivi. Un chiffre qui rejoint celui du Ministère des transports qui constate une baisse quasi identique de la circulation routière.

[...]

"On a eu beaucoup de demandes de PME qui souhaitent un accompagnement pour la mise en place du télétravail", expliquait sur Europe 1 Cécilia Durieu, directrice associée de Greenworking, une entreprise qui aide les sociétés à mettre en place un projet de télétravail. Pour elle, "la grève a effectivement pu donner l'idée du télétravail" prévu dans la Loi Macron.

deplacementspro.com - Mai 2018

<b>Baccalauréat Professionnel Secteur Tertiaire</b>	1909-ECODROI	<b>Session 2019</b>	<b>DS</b>
U11 - Épreuve d'économie et droit	Durée : 2h30	Coefficient : 1	Page 8/10

**ANNEXE A**

(À compléter et à remettre avec la copie).

FICHE D'ANALYSE DU DOCUMENT 1	
Source du document	
Date du document	
Titre du document	
Idées fortes	

**ANNEXE B**

(À compléter et à remettre avec la copie).

FICHE D'ANALYSE DU DOCUMENT 2	
Source du document	
Date du document	
Titre du document	
Idées fortes	

<b>Baccalauréat Professionnel Secteur Tertiaire</b>	1909-ECODROI	<b>Session 2019</b>	<b>DS</b>
U11 - Épreuve d'économie et droit	Durée : 2h30	Coefficient : 1	Page 9/10

**ANNEXE C**

(À compléter et à remettre avec la copie).

FICHE D'ANALYSE DU DOCUMENT 4	
Source du document	
Date du document	
Titre du document	
Idées fortes	

**ANNEXE D**

(À compléter et à remettre avec la copie).

Je justifie mon choix de manière rédigée	
Je retiens le document n°...	
Je ne retiens pas le document n°...	

<b>Baccalauréat Professionnel Secteur Tertiaire</b>	1909-ECODROI	<b>Session 2019</b>	<b>DS</b>
U11 - Épreuve d'économie et droit	Durée : 2h30	Coefficient : 1	Page 10/10