

BACCALAURÉATS PROFESSIONNELS

ASSISTANCE À LA GESTION DES ORGANISATIONS ET DE LEURS ACTIVITÉS

LOGISTIQUE

MÉTIERS DE LA SÉCURITÉ

MÉTIERS DE L'ACCUEIL

MÉTIERS DU COMMERCE ET DE LA VENTE (options A et B)

ORGANISATION DE TRANSPORT DE MARCHANDISES

SESSION 2025

ÉPREUVE D'ÉCONOMIE-DROIT

Durée : 2 h

Coefficient : 1

DOSSIER SUJET

Ce dossier comprend 6 pages numérotées de DS 1/6 à DS 6/6.

L'usage de la calculatrice n'est pas autorisé.

Baccalauréat Professionnel Secteur Tertiaire	25-BCP-ECODROI-ME3	Session 2025	Page DS 1/6
U11 - Épreuve d'Économie-Droit	Durée : 2 h	Coefficient : 1	

Les nouvelles modalités d'organisation

L'arrivée du numérique a profondément transformé notre manière de travailler dans tous les secteurs d'activité. Les implications de la révolution numérique sur l'organisation du travail ont ouvert la voie à des changements significatifs dans les processus, les compétences requises et les méthodes de gestion des ressources humaines. Tous les dirigeants d'entreprises doivent répondre aux besoins de transformation digitale : 64 % des dirigeants de TPE considèrent que la digitalisation des activités constitue un enjeu de réflexion important dans leur entreprise.

Depuis la crise sanitaire, les salariés ont la volonté de choisir leur environnement de travail et leur cadre de vie.



D'ici 2030, 3 métiers sur 5 verront **au moins 30%** de leurs activités automatisées.



Les actifs sont d'accord pour dire que le digital est un levier de performance individuelle et collective pour :

SOCE ASSURE, société d'assurance, implantée à Nice, a été fortement impactée par les nouvelles modalités de travail. Selon une étude, 78 % des sociétés d'assurance ont dû revoir leurs pratiques suite à la digitalisation.



→ **68%** gagner en **autonomie**



→ **65%** améliorer les **conditions de travail**



→ **64%** favoriser la **collaboration**

Vous êtes en Période de formation en milieu professionnel (PFMP) au sein de l'entreprise SOCE ASSURE, auprès de madame Fleury, gérante du cabinet. Elle s'interroge sur le maintien de certaines fonctions au sein de l'organisation, notamment face à la pénurie de personnel qualifié. La montée en puissance de l'intelligence artificielle dans les métiers du tertiaire l'amène à repenser le fonctionnement de l'entreprise. Elle vous demande de consulter un dossier pour l'aider dans cette tâche et ainsi répondre à la problématique suivante :

Le numérique favorise-t-il les mutations de l'organisation du travail ?

Soce Assure



Raison sociale	Groupe Assurance SOCE ASSURE
Activité	Cabinet d'assurance
Date de création	25/04/2010
Type d'organisation	SAS
Adresse	18 promenade des Anglais 06000 NICE
Chiffre d'affaires	2 455 000 €
Effectif	50 personnes

Baccalauréat Professionnel Secteur Tertiaire	25-BCP-ECODROI-ME3	Session 2025	Page DS 2/6
U11 - Épreuve d'Économie-Droit	Durée : 2 h	Coefficient : 1	

Travail à faire

1ère partie - Exploitation des documents

À l'aide du dossier documentaire et de vos connaissances, et afin de préparer au mieux l'étude qui vous a été confiée, effectuer le travail suivant :

1. Résumer en 8 à 10 lignes les idées principales du document 1.
2. Repérer les idées principales du document 2.
3. Répondre aux questions suivantes :
 - 3.1. Expliciter l'expression soulignée dans le contexte (page 2) : « 64 % des dirigeants de TPE considèrent que la digitalisation des activités constitue un enjeu de réflexion important dans leur entreprise ».
 - 3.2. Comment la loi impose-t-elle aux entreprises de respecter le droit à la déconnexion ?

2ème partie - Écrit structuré

À l'aide de vos connaissances et du dossier joint, rédiger une réponse structurée et argumentée (en suivant le plan proposé ci-dessous) à la question posée par madame Fleury :

« Le numérique favorise-t-il les mutations de l'organisation du travail ? »

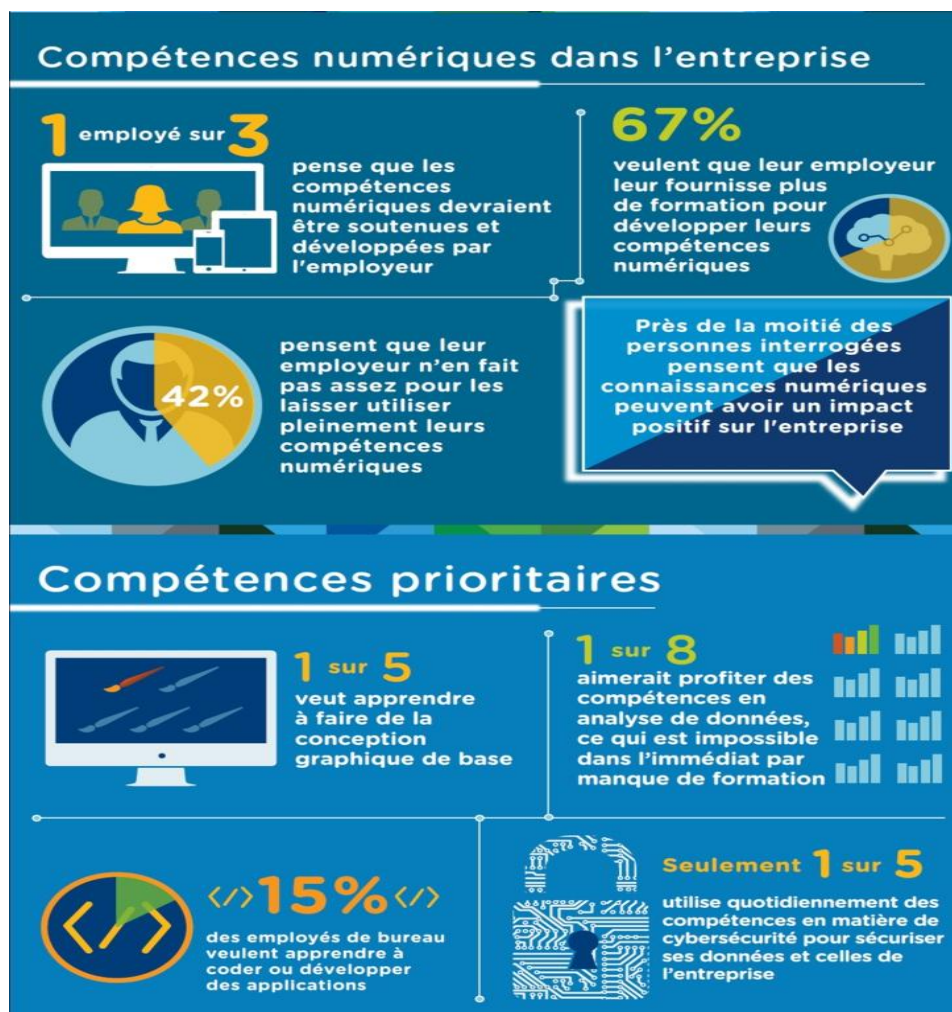
Dans une introduction, présenter la problématique, expliciter ses concepts essentiels et annoncer le plan.

- I. **L'utilisation du numérique au travail permet une meilleure flexibilité du travail**
 - a. De nouveaux modes de travail pour les salariés
 - b. De nouvelles compétences attendues dans les entreprises
- II. **Des technologies qui répondent aux attentes nouvelles des salariés**
 - a. À la recherche d'une qualité de vie au travail
 - b. Le respect du droit à la déconnexion pour les entreprises

Dans une conclusion, répondre de manière synthétique à la problématique.

Baccalauréat Professionnel Secteur Tertiaire	25-BCP-ECODROI-ME3	Session 2025	Page DS 3/6
U11 - Épreuve d'Économie-Droit	Durée : 2 h	Coefficient : 1	

Document 1 : Les compétences numériques dans l'entreprise



D'après le site Finyear.com

Impact positif	- 84% des travailleurs hybrides voient un impact positif en réponse à leurs besoins	- 85% ont trouvé leur équilibre professionnel et personnel	- 54% réalisent des horaires flexibles 	Seulement 8% des collaborateurs et 4% des managers estiment que le travail à distance a un impact négatif sur leur productivité
Impact négatif		Pourtant pour 25% , la plage horaire s'est élargie	- 83% des employés demandent de la flexibilité sur leur temps de travail - Mais 14% des employés disposent de flexibilité	- 35% des collaborateurs - 53% des managers font de l'hybridation un critère discriminant lors du processus d'embauche.

D'après le Baromètre Phygital Workplace

Baccalauréat Professionnel Secteur Tertiaire	25-BCP-ECODROI-ME3	Session 2025	Page DS 4/6
U11 - Épreuve d'Économie-Droit	Durée : 2 h	Coefficient : 1	

Document 2 : L'importance de la flexibilité du travail pour les salariés

Les raisons pour lesquelles le travail flexible, notamment le télétravail est bénéfique pour les salariés.

C'est probablement le bénéfice le plus largement mentionné par les salariés à propos du travail flexible. En offrant le temps et l'espace nécessaires pour s'adapter à la vie de famille et aux loisirs, le travail flexible permet aux salariés d'atteindre un meilleur équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle. D'après une enquête réalisée par la société de média Welcome to the jungle, près de 9 salariés sur 10 considèrent que l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle est un critère de bien-être important. Grâce aux horaires flexibles ou au télétravail partiel ou complet, les salariés ont une plus grande marge de manœuvre pour répondre à leurs obligations et intérêts personnels.

Donner l'autonomie aux salariés de gérer leurs propres heures de travail et leur emploi du temps peut avoir des répercussions positives sur leur satisfaction professionnelle. Les salariés travaillent mieux lorsqu'ils ont leur mot à dire au sujet de leur lieu et horaires de travail. Ils se sentent considérés par l'entreprise et plus impliqués dans leurs tâches et activités quotidiennes. Résultats : une meilleure concentration et une plus grande satisfaction de travail.

Le travail flexible peut également stimuler l'esprit d'entreprise des employés, ce qui contribue à leur confiance envers l'employeur et leur satisfaction professionnelle globale. Cela peut sembler être un avantage évident, mais l'absence ou la réduction du temps de trajet permet aux salariés de faire des économies. Selon une étude, 76 % des français utilisent leur voiture pour se rendre au travail. Au vu de l'augmentation importante du prix du carburant, c'est un aspect à ne pas négliger.

En travaillant de manière flexible, que ce soit en mode hybride ou en télétravail, les salariés réduisent considérablement le coût de leurs déplacements. Et si on ajoute la diminution des repas en extérieur et éventuellement la baisse des gardes d'enfants, les économies augmentent de façon exponentielle.

La centralisation des emplois dans les grandes villes rend la recherche d'emploi particulièrement difficile pour les salariés localisés en zone rurale. Grâce aux nouvelles technologies de l'information et de la communication, les barrières géographiques se lèvent.

La démocratisation du travail flexible, et notamment du télétravail, ouvre des opportunités plus larges aux professionnels qui ne souhaitent pas se relocaliser pour leur prochain emploi. Il devient possible de travailler à distance et se rendre occasionnellement dans les bureaux de l'entreprise. Des opportunités professionnelles accessibles et épanouissantes pour des salariés plus motivés et engagés !

Selon une enquête réalisée par Remote, l'avantage offert par l'entreprise qui a le plus la cote chez les actifs est la flexibilité, devant un salaire attractif. Surtout chez les femmes et les membres de la nouvelle génération. « *Les travailleurs affirment leur volonté d'organiser leur travail en fonction de leur vie et non l'inverse, ce que permet le télétravail*, note Karen. *La pandémie a poussé les gens à reconsidérer l'importance de leurs loisirs et de leur cadre de vie en-dehors du travail, à se rapprocher de la nature. C'est ce qui m'a poussée à revenir travailler en Allemagne, mon pays d'origine, après sept ans passés en Finlande. Notre entreprise nous donne la possibilité de travailler depuis n'importe quel pays. Je vis près de chez mes parents, avec mon mari et mes deux enfants. Je leur fais découvrir la culture de mon pays et je peux les accompagner à l'école, sans que cela n'ait d'incidence sur mon travail.* »

D'après Recruteeblog et Helloworkplace

Baccalauréat Professionnel Secteur Tertiaire	25-BCP-ECODROI-ME3	Session 2025	Page DS 5/6
U11 - Épreuve d'Économie-Droit	Durée : 2 h	Coefficient : 1	

Document 3 : Le cadre légal du droit à la déconnexion

La loi travail oblige depuis le 1^{er} janvier 2017, les entreprises de plus de 50 salariés à ouvrir des négociations sur le droit à la déconnexion ou le droit de ne pas répondre à ses courriels ou messages professionnels hors temps de travail. Il n'y a cependant aucune obligation d'accord, ni aucun délai pour négocier.

En théorie, la déconnexion devient un droit pour les salariés. En pratique, comment faire ? Faute de sanctions et face à la difficulté de délimiter temps de travail et temps de repos, ce droit restera-t-il virtuel ?

62 % des actifs réclament une régulation, selon une étude publiée en octobre par le cabinet Eleas, selon laquelle plus d'un tiers des actifs (37 %) utilisent chaque jour leurs outils numériques professionnels en dehors de leur temps de travail. Trois cadres sur dix ne se déconnectent jamais, d'après l'Ugict-CGT.

Les entreprises peuvent se contenter d'une charte, rédigée unilatéralement par l'employeur. Le salarié s'estimant lésé pourra s'appuyer sur ces textes, accord ou charte, pour réclamer le droit à la déconnexion.

Le groupe Axa a par exemple, mis en place une charte incitant ses cadres à des horaires de travail « raisonnables » et à « ne pas céder au "tout urgent" », sans l'accompagner toutefois de mesures contraignantes.

Le droit à la déconnexion

Il est reconnu, depuis le 1^{er} janvier 2017 en France, par la loi Travail

Définition

- Réguler l'utilisation des outils numériques pour assurer des temps de repos

Application

- Négociation obligatoire dans les entreprises de +50 salariés
- A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte

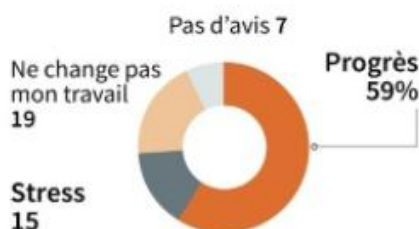
Usage des outils numériques



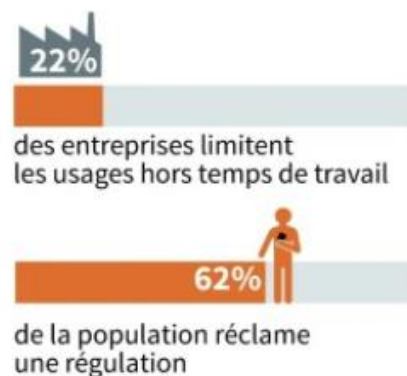
Hors temps de travail



Progrès ou stress ?



Droit à la déconnexion



D'après www.challenges.fr

Baccalauréat Professionnel Secteur Tertiaire	25-BCP-ECODROI-ME3	Session 2025	Page DS 6/6
U11 - Épreuve d'Économie-Droit	Durée : 2 h	Coefficient : 1	