CORRIGÉ NON OFFICIEL

Bac Pro Technicien de Fabrication Bois et Matériaux Associés

E3 - Économie-gestion

Session 2026

Proposition de corrigé rédigée par FormaV pour s'entraîner. Ce n'est pas le corrigé officiel de l'examen et elle ne remplace pas les éléments de correction officiels.

Ce document a été mis en ligne par l'organisme FormaV®.

Toute reproduction, représentation ou diffusion, même partielle, sans autorisation préalable, est strictement interdite.

Pour consulter tous nos sujets d'annales et corrigés du Bac Pro TFBMA, veuillez visiter :
bacprotfbma.fr/annales-sujets-et-corriges

BACCALAURÉAT PROFESSIONNEL – SECTEUR PRODUCTION
Session 2026 – Épreuve d'ÉCONOMIE – GESTION
Durée : 2 heures – Coefficient : 1

PROPOSITION DE CORRIGÉ

Proposition de corrigé établie par FormaV à partir du sujet, non officielle. Elle ne préjuge pas des consignes nationales de correction données aux jurys.

PARTIE 1 – QUESTIONNEMENT REPOSANT SUR UNE SITUATION CONTEXTUALISÉE

Question 1

Relever l'impact du télétravail sur l'offre de cantine dans les entreprises.

Le télétravail réduit la présence des salariés sur leur lieu de travail, ce qui modifie l'offre de cantine :

- une baisse de fréquentation du restaurant d'entreprise : l'énoncé indique que la faible fréquentation « s'est accentuée avec la mise en place du télétravail » ;
- une offre de cantine traditionnelle moins adaptée aux nouvelles façons de travailler : selon le document 1, « L'entrée massive du télétravail dans nos habitudes » a entraîné « une réinvention des modes de travail » ;
- l'essor d'une offre connectée et flexible, la cantine digitale : un service de restauration connecté qui permet de commander ses repas en ligne (plateformes spécialisées, applications mobiles, sites web) sans avoir besoin de quitter son lieu de travail (document 1).

Question 2

Repérer les nouvelles tendances de consommation des salariés lors de la pause déjeuner.

Le document 1 évoque une « pause déjeuner 2.0 », qui n'est plus seulement une question de repas mais aussi d'efficacité, de flexibilité et de bien-être. Les salariés ne souhaitent plus préparer leur repas à l'avance ni chercher un restaurant à proximité. Ils recherchent :

- une commande simple, en ligne, depuis leur lieu de travail ;
- un choix de plats équilibrés et sains, parfois personnalisés selon leurs préférences alimentaires ;
- une adaptation à leurs horaires, à leurs habitudes de consommation, à leurs besoins du moment et à leur budget.

Question 3

Expliquer pourquoi ce choix de cantine digitale est une opportunité économique pour votre entreprise.

Ce qu'indique le document 1. Une cantine traditionnelle nécessite un espace dédié, souvent conséquent, aménagé et équipé pour répondre aux normes d'hygiène et de sécurité, ce qui « représente un investissement important pour l'entreprise, en termes de coût et de surface occupée ». La cantine digitale s'intègre au contraire de manière discrète et flexible : « Un simple frigo connecté peut suffire ». L'entreprise limite donc son investissement et récupère de la surface pour d'autres usages, comme des zones de détente ou des salles de réunion.

Analyse (apport de connaissances). Avec une fréquentation en baisse, un restaurant d'entreprise est sous-utilisé alors que ses charges (locaux, équipements, entretien) restent en grande partie fixes.

On peut considérer que la cantine digitale transforme une partie de ces coûts fixes en coûts variables, liés au nombre de repas réellement commandés. L'entreprise maîtrise ainsi ses charges tout en offrant une restauration de qualité au moindre coût, objectif de la directrice des ressources humaines.

Question 4

Préciser comment ce projet de cantine digitale répond au pilier environnemental de la RSE.

Le pilier environnemental de la responsabilité sociale des entreprises vise à limiter l'impact de l'activité sur l'environnement. Parmi les engagements de Frichti (document 2), ceux qui répondent le plus nettement à ce pilier sont :

- « Combattre le gaspillage » : les invendus sont donnés à plusieurs associations tout au long de l'année, ce qui limite le gaspillage alimentaire et les déchets ;
- « Pack responsable » : les barquettes en plastique sont remplacées par des packagings recyclables et/ou biodégradables, ce qui réduit les déchets plastiques ;
- « Livraison écolo » : les livraisons se font à vélo ou en scooter électrique, et les quelques camions utilisés pour les grosses livraisons circulent au gaz naturel pour la plus grande part, ce qui réduit la pollution liée au transport ;
- des produits de saison (« C'est Frichti, c'est toujours bon et de saison ») : cuisiner des ingrédients de saison évite en principe les cultures hors saison, plus consommatrices d'énergie (apport de connaissances).

D'autres engagements relèvent surtout de la qualité. « Fais maison chaque jour » garantit une cuisine artisanale, sans produits déjà transformés. « Direct producteur » repose sur la connaissance personnelle des fournisseurs et sur 100 % de traçabilité ; on peut en déduire qu'un approvisionnement direct peut limiter les intermédiaires et certains transports, mais le document ne l'affirme pas. Enfin, les dons d'invendus aux associations ont aussi une dimension sociale.

Question 5

Indiquer que ce choix de cantine digitale est un facteur d'amélioration de la productivité des salariés.

La productivité désigne la quantité produite par heure travaillée. Le choix de la cantine digitale peut l'améliorer par plusieurs effets décrits dans le document 1 :

- un gain de temps : le salarié ne prépare plus son repas et ne cherche plus de restaurant, ce qui lui laisse une pause plus efficace ;
- une flexibilité : les repas s'adaptent aux horaires et aux besoins du moment, ce qui évite les déplacements et les contraintes d'organisation ;
- un bien-être : des plats équilibrés et sains favorisent une meilleure disponibilité physique et mentale l'après-midi.

Un salarié moins contraint, mieux nourri et reposé est ainsi en mesure de travailler avec davantage d'efficacité pendant son temps de travail.

Question 6

Présenter la conséquence qu'aura ce changement sur votre pouvoir d'achat.

Le montant de la pause déjeuner passe de 14 € à 9 € par repas. Pour cinq repas par semaine (soit les montants indiqués : 70 € et 45 €) :

- avant : 14 € × 5 = 70 € par semaine ;

- avec la cantine digitale : 9 € × 5 = 45 € par semaine ;
- économie : 70 € − 45 € = 25 € par semaine, soit une baisse de la dépense d'environ 36 % (25 ÷ 70).

Le pouvoir d'achat est la quantité de biens et de services que le revenu permet d'acheter. À revenu inchangé, la réduction de la dépense alimentaire liée à la pause déjeuner libère 25 € chaque semaine. Le pouvoir d'achat augmente donc de 25 € par semaine, qui peuvent être affectés à d'autres dépenses.

Question 7

Proposer un choix d'utilisation du gain lié à ce changement dans votre pause déjeuner.

Le gain s'élève à 25 € par semaine, soit environ 100 € par mois (4 semaines). Le choix proposé est de verser chaque mois ces 100 € sur un livret d'épargne de précaution. Cette épargne régulière, automatisée dès le début du mois, permet de constituer une réserve pour faire face à un imprévu, comme une dépense de santé ou une panne de véhicule, sans recourir au crédit. D'autres choix restent possibles s'ils sont justifiés, par exemple affecter le gain à des dépenses de loisirs ou au remboursement anticipé d'un crédit en cours.

Question 8

Expliquer quelles seront les conséquences sur la gestion de votre budget.

L'abonnement comprend 20 repas au total, dont 2 offerts : 18 repas sont donc payés, soit 18 × 9 € = 162 € par mois. Le coût moyen d'un repas s'établit à 162 € ÷ 20 = 8,10 € par repas. Par rapport à 20 repas achetés à l'unité à 9 € (180 €), l'économie est de 2 × 9 € = 18 € par mois.

Les conséquences sur la gestion du budget sont les suivantes :

- une dépense mensuelle fixe et prévisible de 162 €, plus facile à intégrer dans le budget ;
- un engagement sur 20 repas par mois, dont le coût unitaire est réduit à 8,10 € ;
- une validité limitée à un mois : les repas non consommés dans le mois sont perdus. Avec les jours de télétravail, le salarié risque de ne pas utiliser tous ses repas. Dès que 2 repas ne sont pas consommés, la perte (2 × 9 € = 18 €) annule l'économie de 18 € ; au-delà, l'abonnement revient plus cher que l'achat à l'unité. Avant de souscrire, il faut donc vérifier que l'on sera présent sur site au moins 20 jours dans le mois.

PARTIE 2 – RÉPONSE CONSTRUITE ET ARGUMENTÉE À UNE QUESTION D'ÉCONOMIE – GESTION (SUJET AU CHOIX DU CANDIDAT)

Le candidat traite un seul des deux sujets, A ou B.

Sujet A : Qu'est-ce qui motive un indépendant à retrouver le statut juridique de salarié ?

À l'aide des documents 3 et 4 et de vos connaissances, rédiger, sur votre copie, un aide-mémoire en deux parties qui permettra de : caractériser les principales différences entre un salarié et un entrepreneur ; expliquer les motivations d'être salarié dans une entreprise de votre secteur d'activité.

AIDE-MÉMOIRE : pourquoi un indépendant peut-il vouloir redevenir salarié ?

I. Les principales différences entre un salarié et un entrepreneur

Le document 3 oppose le « freelance », c'est-à-dire l'indépendant, au salarié sur quatre critères (revenus, lieu de travail, horaires, hiérarchie), complétés par les notions du droit du travail et de la

protection sociale.

Critère	Salarié	Entrepreneur indépendant
Lien juridique	Contrat de travail et lien de subordination : l'employeur donne des ordres, contrôle et peut sanctionner.	Travaille pour son propre compte, sans lien de subordination.
Revenus	Salaire régulier (document 3 : revenus stables).	Revenus variables (document 3 ; document 4 : « revenus en dents de scie »).
Lieu de travail	Lieu fixé par l'employeur (document 3 : bureau).	Lieu choisi librement (document 3 : travail en extérieur).
Horaires	Horaires fixés par l'employeur, généralement en journée (document 3).	Horaires libres, pouvant être nocturnes (document 3).
Hiérarchie	Subordonné à une hiérarchie (document 3 : plusieurs personnes).	Seul décideur, responsable de ses choix (document 3 : une seule personne).
Risque et protection	Protection sociale et droits attachés au contrat (congés payés, indemnités, chômage).	Supporte seul le risque d'activité et finance lui-même une large part de sa protection sociale.

II. Les motivations pour être salarié dans une entreprise du secteur de la production

Un phénomène réel. Selon une étude publiée en 2022 par la plateforme Malt et BCG, en France, un quart des freelances envisageaient « peut-être » de retourner vers le salariat et 7 % le souhaitaient activement (document 4). Ce retour se fait « par choix ou par contrainte ».

1. La sécurité financière. Les revenus d'un indépendant sont « en dents de scie » et « peuvent brutalement chuter d'un mois sur l'autre » : c'est l'une des principales raisons évoquées par les ex-indépendants pour justifier leur retour vers le salariat, même si la majorité des témoignages recueillis gagnait mieux sa vie à son compte (document 4). Le salarié privilégie la régularité de son salaire.

2. La protection sociale et les droits du salarié. Le contrat de travail ouvre droit aux congés payés, à l'assurance chômage et à une protection sociale financée en partie par l'employeur. Le salarié bénéficie aussi du droit du travail, de la convention collective et de possibilités de formation et d'évolution de carrière.

3. L'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Le document 3 montre des horaires de journée pour le salarié et des horaires nocturnes pour le freelance ; le document 4 évoque la « difficulté à couper » des indépendants. Le salariat permet une séparation plus nette entre travail et vie privée.

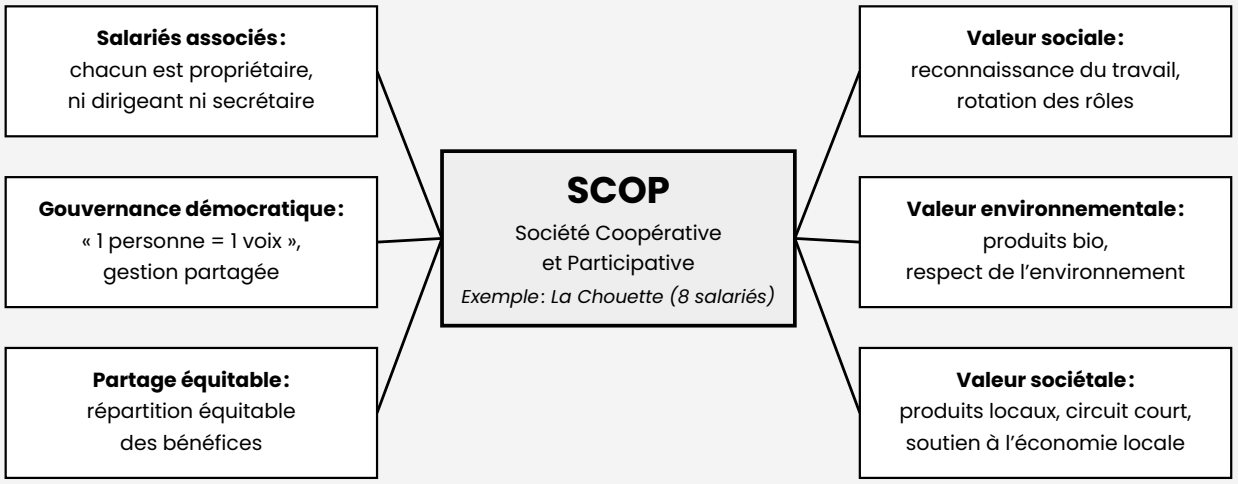
4. Le travail en équipe et des moyens fournis par l'entreprise. Dans le secteur de la production, un artisan ou un technicien indépendant doit financer seul ses machines, son outillage et ses locaux, trouver ses clients et gérer l'administratif. Salarié d'une entreprise de production, il travaille en équipe avec les équipements de l'entreprise, sous la responsabilité d'un employeur tenu d'assurer sa santé et sa sécurité au travail. Le document 4 cite l'exemple de Myriam, entrepreneuse proche de la cinquantaine, qui a travaillé à son compte pendant la majorité de sa vie professionnelle, puis s'est fait engager dans une entreprise de décoration intérieure après avoir regardé les salariés « avec envie » pendant la pandémie.

Sujet B : Quels seraient les intérêts de travailler dans une organisation en SCOP ?

À l'aide du contexte, des documents 5 et 6, et de vos connaissances : schématiser les caractéristiques d'une SCOP ; argumenter autour d'une des trois caractéristiques de celle-ci (sociale, sociétale ou environnementale).

Schéma des caractéristiques d'une SCOP

Une SCOP est une société dont les salariés sont également les associés (document 5). Exemple : La Chouette, magasin de produits bio ou en circuit court (contexte), où « tout est bio et local » (document 5).



Caractéristiques d'une SCOP

Argumentation : la caractéristique sociale

La caractéristique retenue est la dimension sociale. Dans une SCOP, les salariés sont associés majoritaires et participent à la gouvernance selon le principe « 1 personne = 1 voix ». Le document 5 décrit ce fonctionnement à La Chouette : « chacun est propriétaire de l'entreprise, en partage la gestion et participe à ses orientations ». Le salarié voit ainsi son travail reconnu et son implication valorisée, ce qui constitue un premier intérêt de travailler dans une SCOP.

Le partage équitable des bénéfices et la répartition des richesses se traduisent par des conditions de travail favorables. Selon le document 5, chaque membre de l'équipe pratique la semaine de quatre jours, dispose de 9 semaines de congés par an et gagne en moyenne 1 700 € nets par mois. La SCOP met également en place un jour de congé menstruel par mois pour celles qui en ont besoin. Ces avantages améliorent le bien-être au travail et l'engagement des salariés. La rotation des rôles au sein de l'équipe, décrite dans le même document, favorise en outre la polyvalence et la solidarité.

Le modèle paraît solide au regard du document 6. Les Scop comptent 2 723 sociétés, 62 685 salariés et réalisent 6,7 Md€ de chiffre d'affaires. À fin 2024, l'ensemble Scop et Scic, filiales comprises, compte 4 558 sociétés, 87 699 salariés et 10,2 Md€ de chiffre d'affaires, en hausse de 6 %. Cette progression du chiffre d'affaires témoigne du dynamisme du modèle et offre aux salariés une entreprise pérenne.

Nuance : la gouvernance démocratique suppose des décisions collectives parfois lentes, même si une petite équipe comme celle de La Chouette (8 salariés) facilite la participation. Les intérêts de travailler en SCOP tiennent donc à la reconnaissance du travail, à la participation aux décisions et au partage des bénéfices, sous réserve d'une implication de chacun dans la vie de l'entreprise.

Continue à t'entraîner

Retrouve tous les sujets et corrigés du Bac Pro TFBMA, classés par épreuve et par année :
bacprotfbma.fr/annales-sujets-et-corriges

Pour réviser tout le programme avant l'examen, les Fiches de Révision du Bac Pro TFBMA reprennent l'essentiel de chaque épreuve :
bacprotfbma.fr/fiches-de-revision

Copyright © 2027 FormaV®. Tous droits réservés.

FormaV® est une marque déposée auprès de l'INPI sous le numéro 5227897.

Ce document a été élaboré par FormaV® avec le plus grand soin afin d'accompagner chaque apprenant vers la réussite de ses examens. Son contenu (textes, graphiques, méthodologies, tableaux, exercices, concepts, mises en forme) constitue une œuvre protégée par le droit d'auteur.

Toute copie, partage, reproduction, diffusion ou mise à disposition, même partielle, gratuite ou payante, est strictement interdite sans accord préalable et écrit de FormaV®, conformément aux articles L.111-1 et suivants du Code de la propriété intellectuelle. Dans une logique anti-plagiat, FormaV® se réserve le droit de vérifier toute utilisation illicite, y compris sur les plateformes en ligne ou sites tiers.

En utilisant ce document, vous vous engagez à respecter ces règles et à préserver l'intégrité du travail fourni. La consultation de ce document est strictement personnelle.

Merci de respecter le travail accompli afin de permettre la création continue de ressources pédagogiques fiables et accessibles.