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 BP Sommelier, veuillez visiter :
bpsommelier.fr/annales-sujets-et-corriges

BP Sommelier

Gestion des équipes et de l’activité

Session 2026 • Code sujet : **26-BP-SOM-E3** • Durée : **30 minutes** • Coefficient : **5**

Sommaire

Cliquez sur une partie pour y accéder directement

1. Analyse juridique d’une période de disponibilité et d’une intervention au restaurant (4 questions) **Page 3**

2. Diagnostic stratégique, organisation de l’équipe et actions managériales (4 questions) **Page 6**

3. Analyse économique et commerciale, calculs de marges et seuil de rentabilité (4 questions) **Page 9**

4. Ce qu’il faut retenir & Questions fréquentes (FAQ) (Synthèse & Q&A Examen) **Page 12**

Sujet officiel (PDF) : https://bpsommelier.fr/assets/annales/bp-sommelier/Management d'équipe et performance commerciale/2026/BP Sommelier - Management d'équipe et performance commerciale - Session 2026 - 1-Sujet.pdf

1. Analyse juridique d’une période de disponibilité et d’une intervention au restaurant

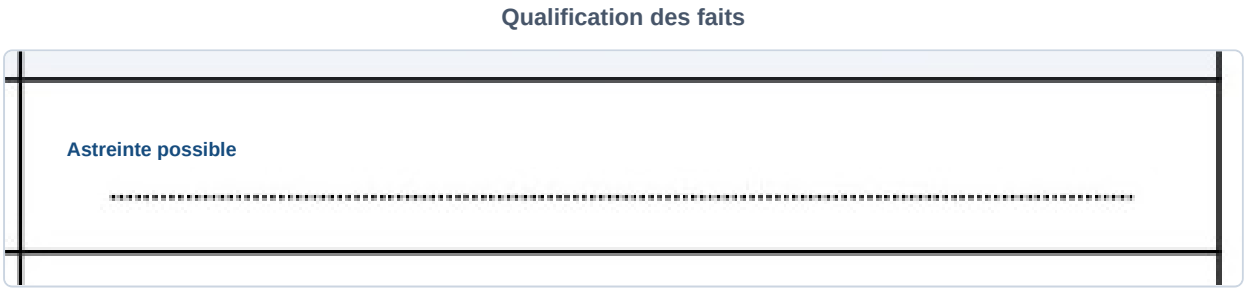
Au Clos des Arômes, Mme R., sommelière salariée, doit rester joignable à son domicile pendant quatre heures et intervient ensuite au restaurant pendant 50 minutes. La direction a comptabilisé l’intervention, mais n’a prévu aucune contrepartie pour la disponibilité à domicile, et le dossier ne fournit ni clause contractuelle ni accord collectif relatif à l’astreinte.

Analyse juridique

Question 1.1. Qualifiez juridiquement les faits et les personnes en présence, en distinguant la période de disponibilité à domicile de l’intervention réalisée dans l’établissement.

Personne ou période	Qualification
Mme R.	Salariée sommelière
Disponibilité à domicile, 18 h à 22 h	Période susceptible de relever de l’astreinte
Intervention au restaurant, 19 h 35 à 20 h 25	Temps de travail effectif
Responsable de salle et direction	Représentantes de l’employeur

Mme R. pouvait rester à son domicile et vaquer à ses occupations : la disponibilité seule peut donc être qualifiée d’astreinte, selon les contraintes réellement imposées. L’intervention demandée par l’employeur, effectuée dans l’établissement, constitue du travail effectif. L’absence de clause d’astreinte dans le contrat est à vérifier avec les règles applicables, mais ne suffit pas à qualifier les quatre heures de travail effectif.



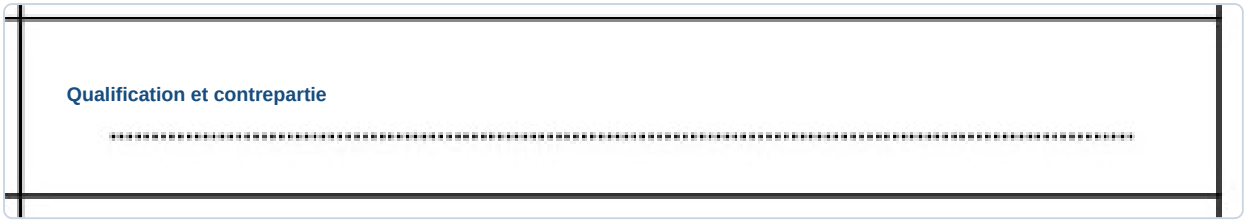
✓ RÉPONSE À RETENIR

Disponibilité à domicile : astreinte possible. Intervention au restaurant : travail effectif.

Question 1.2. Formulez le problème de droit auquel la direction doit répondre.

La direction doit déterminer si la disponibilité demandée à Mme R. de 18 h à 22 h, à son domicile et avec la liberté de vaquer à ses occupations, relève du temps de travail effectif ou d’une période d’astreinte. Elle doit également établir le traitement de l’intervention au restaurant et la contrepartie due pour l’astreinte, en tenant compte des contraintes concrètes et des règles applicables à sa mise en place.

Problème de droit



✓ RÉPONSE À RETENIR

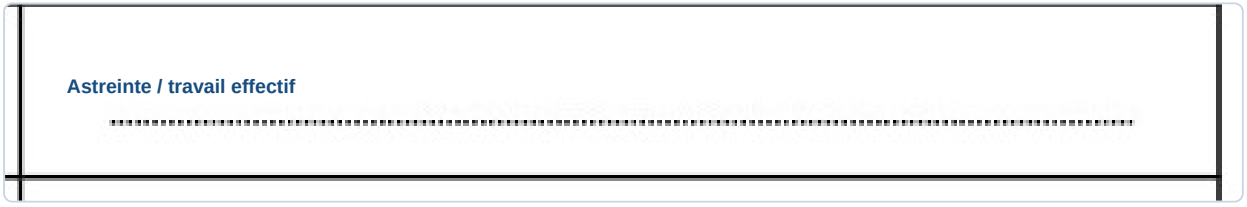
La disponibilité à domicile est-elle du travail effectif ou une astreinte, et quelle contrepartie est due ?

Question 1.3. Énoncez les règles de droit applicables en mobilisant les extraits du DT 1 et le principe présenté dans le DT 2. Précisez les critères permettant de distinguer une période d'astreinte d'un temps de travail effectif.

Selon l'article L. 3121-1 du Code du travail et le principe rappelé par la Cour de cassation, le travail effectif suppose que la salariée soit à la disposition de l'employeur, suive ses directives et ne puisse pas vaquer librement à ses occupations.

- L'article L. 3121-9 définit l'astreinte comme une période hors du lieu de travail, sans disponibilité permanente et immédiate, durant laquelle la salariée doit pouvoir intervenir. Elle ouvre droit à une contrepartie financière ou en repos.
- Le temps consacré à l'intervention est du travail effectif. La qualification dépend des contraintes réelles.
- L'employeur doit aussi vérifier les règles de pause après six heures de travail quotidien et la durée légale de 35 heures hebdomadaires à temps complet.

Règles applicables



✓ RÉPONSE À RETENIR

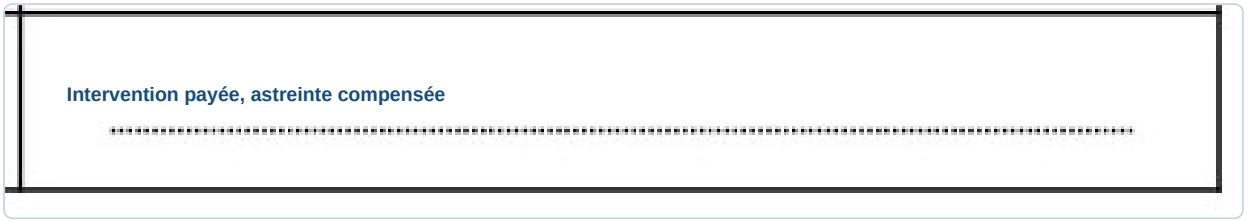
La liberté d'occupations caractérise l'astreinte, qui doit être compensée. L'intervention sous directives est du travail effectif.

Question 1.4. Proposez une solution motivée pour la situation de Mme R. Indiquez le traitement à réserver au temps d'intervention et à la période de disponibilité, ainsi que les vérifications que l'employeur doit effectuer avant de mettre en place une organisation similaire.

1. Maintenir le décompte et la rémunération des 50 minutes effectuées au restaurant comme travail effectif. Vérifier le traitement du déplacement imposé selon les règles applicables.

2. Au vu des faits, traiter les quatre heures de disponibilité comme une astreinte, sous réserve des contraintes réelles. Mme R. n'a pas automatiquement droit à leur paiement intégral comme temps de travail effectif, mais l'astreinte doit recevoir une contrepartie financière ou en repos.
3. Avant une nouvelle organisation, vérifier les règles conventionnelles et légales de mise en place, d'information, de suivi du temps de travail, de contrepartie et de repos.

Solution motivée



✓ RÉPONSE À RETENIR

Rémunérer les 50 minutes d'intervention comme travail effectif et accorder une contrepartie à l'astreinte, après vérification du cadre applicable.

2. Diagnostic stratégique, organisation de l’équipe et actions managériales

Le restaurant et la cave souhaitent développer les ventes de vins au verre et les dégustations du jeudi soir, actuellement peu fréquentées, tout en limitant les tensions liées aux horaires. L’équipe concernée compte quatre collaborateurs, dont deux manquent d’informations sur les objectifs hebdomadaires, et les propositions doivent tenir compte des effectifs, des pauses et des repos.

Diagnostic stratégique

Question 2.1. Établissez un diagnostic SWOT de l’établissement en faisant apparaître au moins une force, une faiblesse, une opportunité et une menace. Justifiez chaque élément par le contexte ou par une donnée du dossier.

Diagnostic	Élément établi	Conséquence pour la décision
Force	Sélection de vins régionaux et conseil personnalisé	Valoriser l’offre et le conseil en dégustation
Faiblesse	8 clients en moyenne pour 16 places ; deux salariés manquent d’informations	Améliorer le remplissage et la circulation des objectifs
Opportunité	Progression des ventes de vins au verre	S’appuyer sur cette dynamique pour développer les dégustations
Menace	Règles de durée du travail, de pause et de repos	Anticiper les plannings pour éviter tensions et non-conformité

Les forces et faiblesses relèvent de l’établissement ; la progression des ventes constitue un levier commercial constaté. Les règles du travail sont un facteur externe à intégrer aux décisions d’organisation.

SWOT complété

Catégorie	Élément retenu	Justification et conséquence
Force	Vins régionaux, conseil	Valoriser l’offre en dégustation
Faiblesse	8 clients sur 16 ; objectifs mal transmis	Remplissage et communication à améliorer
Opportunité	Ventes au verre en progression	Développer les dégustations
Menace	Règles de travail et de repos	Anticiper les plannings
Facteur PESTEL		

✓ RÉPONSE À RETENIR

Valoriser le conseil et les vins régionaux, mieux transmettre les objectifs, développer les dégustations et planifier dans le respect des règles de travail.

Question 2.2. Analysez deux facteurs PESTEL susceptibles d'influencer l'activité ou l'organisation de l'équipe. Reliez chaque facteur à une conséquence concrète pour l'établissement.

Facteur PESTEL	Conséquence concrète
Légal	Les durées de travail, pauses et repos encadrent l'organisation du jeudi soir.
Socioculturel	Les dégustations thématiques et la découverte des vins régionaux peuvent renforcer l'attrait de l'offre.

Le facteur légal impose de vérifier les horaires déjà effectués avant d'établir le planning. Le facteur socioculturel invite à proposer des thèmes cohérents avec le positionnement régional et le conseil personnalisé, puis à suivre les réservations et la fréquentation pour ajuster la programmation.

Facteurs PESTEL complétés

Catégorie	Élément retenu	Justification et conséquence
Force	.....	.....
Faiblesse	.....	.....
Opportunité	.....	.....
Menace	.....	.....
Facteur PESTEL	.....	.....

Légal et socioculturel

Horaires conformes ; thèmes régionaux

✓ **RÉPONSE À RETENIR**

Construire les horaires dans le cadre légal et adapter les dégustations thématiques à l'intérêt des clients.

Organisation de l'équipe

Question 2.3. Proposez une organisation de l'équipe pour une dégustation du jeudi soir mobilisant deux salariés de 18 h à 22 h. Précisez la répartition des tâches, les modalités de transmission des consignes et les points de vigilance concernant la durée du travail, les pauses et les repos. Ne présentez pas une période de disponibilité non encadrée comme une solution de remplacement.

1. De 18 h à 22 h, un salarié accueille les clients, présente les vins et conseille ; l'autre prépare et assure le service, suit les réservations. Les deux participent au rangement.
2. Avant l'ouverture, un briefing répartit les rôles et rappelle l'objectif, les réservations et les consignes. Les informations utiles sont consignées sur un support partagé.
3. Vérifier les horaires réels de chacun sur la journée et la semaine, ainsi que les repos applicables. Le créneau représente quatre heures ; la pause minimale de vingt minutes est due si le travail quotidien atteint six heures. Si nécessaire, prévoir une relève effective, jamais une disponibilité informelle.

✓ RÉPONSE À RETENIR

Deux salariés de 18 h à 22 h, tâches réparties, briefing partagé et horaires, pauses et repos vérifiés.

Management et suivi des résultats

Question 2.4. Formulez deux actions managériales permettant de mobiliser l'équipe et de suivre les résultats. Pour chacune, indiquez un indicateur de suivi et une modalité de correction en cas d'écart.

Deux actions associent mobilisation de l'équipe et suivi des résultats :

- **Transmettre les objectifs chaque semaine :** tenir un briefing et partager les objectifs de ventes au verre et de réservations. *Indicateur :* confirmation de leur bonne compréhension par les quatre salariés. *Correction :* reformuler les objectifs et désigner un responsable de leur transmission.
- **Faire promouvoir les dégustations :** confier à l'équipe la communication de l'offre et le recueil des retours clients. *Indicateur :* nombre de participants rapporté à la capacité de la séance. *Correction :* adapter le thème, la communication ou le dispositif de réservation si la fréquentation reste faible.

✓ RÉPONSE À RETENIR

Briefing hebdomadaire avec vérification de la compréhension ; promotion des dégustations suivie de la fréquentation et ajustée en cas d'écart.

3. Analyse économique et commerciale, calculs de marges et seuil de rentabilité

Le dossier présente les données annuelles 2025 de l'établissement, dont le chiffre d'affaires, les coûts variables, les charges fixes et les ventes de vins au verre. Il fournit également la fréquentation moyenne et la capacité de la salle de dégustation du jeudi pour évaluer les résultats et proposer une action commerciale mesurable.

Calculs de gestion

Question 3.1. Calculez la marge sur coûts variables annuelle et le taux de marge sur coûts variables de l'établissement. Présentez les formules utilisées et les résultats.

La marge sur coûts variables (MCV) est le chiffre d'affaires diminué des coûts variables. Le taux de MCV rapporte cette marge au chiffre d'affaires total.

Indicateur	Formule et calcul	Résultat	Interprétation
MCV annuelle	480 000 € - 192 000 €	288 000 € HT	Contribution aux charges fixes et au résultat
Taux de MCV	288 000 € / 480 000 € × 100	60 %	60 centimes de MCV par euro de chiffre d'affaires

Calculs de la MCV complétés

Marge sur coûts variables	480 000 - 192 000	288 000 €	Charges fixes
Taux de marge sur coûts variables	288 000 / 480 000 × 100	60 %	60 % du CA

✓ RÉPONSE À RETENIR

MCV annuelle : 288 000 € HT. Taux de MCV : 60 %.

Question 3.2. Calculez le seuil de rentabilité annuel en chiffre d'affaires. Comparez-le au chiffre d'affaires réalisé et déduisez le résultat annuel correspondant aux données fournies.

Le seuil de rentabilité est le chiffre d'affaires qui couvre les charges fixes. Le résultat annuel se déduit de la MCV diminuée des charges fixes.

Calcul	Formule et calcul	Résultat	Interprétation
Seuil de rentabilité	240 000 € / 0,60	400 000 € HT	Le CA réalisé dépasse le seuil de 80 000 €
Résultat annuel	288 000 € - 240 000 €	48 000 €	Résultat positif selon les données fournies

Seuil de rentabilité complété

Seuil de rentabilité	240 000 / 0,60	400 000 €	CA > seuil

✓ RÉPONSE À RETENIR

Seuil de rentabilité : 400 000 € HT. Excédent de chiffre d'affaires : 80 000 €. Résultat annuel : 48 000 €.

Question 3.3. Calculez la marge brute réalisée sur les vins vendus au verre ainsi que son taux de marque, défini comme la marge brute divisée par le chiffre d'affaires correspondant. Interprétez brièvement les résultats.

La marge brute des vins au verre est leur chiffre d'affaires diminué de leur coût d'achat. Le taux de marque demandé rapporte cette marge au chiffre d'affaires des vins au verre.

Indicateur	Formule et calcul	Résultat	Interprétation
Marge brute	96 000 € - 38 400 €	57 600 €	Marge dégagée avant les autres charges
Taux de marque	57 600 € / 96 000 € × 100	60 %	La marge représente 60 % du CA concerné

Marge brute des vins au verre complétée

Marge brute des vins au verre	96 000 - 38 400	57 600 €	Marge brute
Taux de marque des vins au verre	57 600 / 96 000 × 100	60 %	60 % du CA

✓ RÉPONSE À RETENIR

Marge brute des vins au verre : 57 600 €. Taux de marque : 60 %.

Analyse commerciale

Question 3.4. Calculez le taux d'occupation moyen des dégustations du jeudi. Proposez une action commerciale pour augmenter la fréquentation et indiquez un indicateur permettant d'en mesurer l'efficacité.

Le taux d'occupation rapporte la fréquentation moyenne à la capacité maximale de chaque séance.

Indicateur	Formule et calcul	Résultat	Interprétation
Taux d'occupation moyen	8 clients / 16 places × 100	50 %	8 places disponibles en moyenne par séance

Action : promouvoir les dégustations thématiques auprès des clients du restaurant et sur les réseaux sociaux, avec réservation conseillée. Mesurer l'efficacité par le nombre moyen de participants par séance et ajuster le thème ou la communication si la fréquentation stagne.

Taux d'occupation complété

Taux d'occupation des dégustations	8 / 16 × 100	50 %	8 places libres

✓ **RÉPONSE À RETENIR**

Taux d’occupation moyen : 50 %. Suivi de l’action : nombre moyen de participants par séance.

Ce qu'il faut retenir de ce sujet (Session 2026)

Bilan de l'épreuve : L'épreuve orale E3 du BP Sommelier, session 2026, code 26-BP-SOM-E3, dure 30 minutes, coefficient 5, avec 10 minutes de présentation et 20 minutes de questions. À partir du dossier professionnel et des ressources sur le Clos des Arômes à Beaune, elle évalue le raisonnement juridique sur l'astreinte, le diagnostic SWOT et PESTEL, le management d'équipe, puis l'analyse commerciale et les calculs de marges, de seuil de rentabilité et de fréquentation.

Notions-clés, formules & règles à maîtriser

- Le travail effectif suppose d'être à la disposition de l'employeur, de suivre ses directives et de ne pas pouvoir vaquer librement à ses occupations.
- Le temps consacré à une intervention est du travail effectif ; une période d'astreinte ouvre droit à une contrepartie financière ou en repos.
- Marge sur coûts variables = chiffre d'affaires - coûts variables ; taux de marge sur coûts variables = marge sur coûts variables / chiffre d'affaires.
- Seuil de rentabilité = charges fixes / taux de marge sur coûts variables ; taux de marque = marge brute / chiffre d'affaires correspondant.

Points de vigilance & attentes du jury

- Pour le raisonnement juridique, distinguer les faits, le problème de droit, la règle applicable et la solution motivée.
- Qualifier la disponibilité selon les contraintes réellement imposées et ne pas confondre astreinte et temps de travail effectif.
- Dans le SWOT et le PESTEL, justifier les éléments retenus et relier l'analyse à des conséquences concrètes pour l'établissement.
- Présenter formules, étapes, unités et résultats des calculs, puis interpréter les indicateurs et mesurer l'action commerciale.

Questions fréquentes sur cette épreuve (Q&A Examen)

Q : Comment distinguer une astreinte du temps de travail effectif dans cette situation ?

Il faut examiner les contraintes concrètes. Si la salariée reste libre de ses occupations et doit seulement pouvoir être jointe, la période peut relever de l'astreinte. Le temps réellement consacré à l'intervention demandée constitue du travail effectif.

Q : Comment calculer le seuil de rentabilité avec le taux de marge sur coûts variables ?

Calculez d'abord la marge sur coûts variables en soustrayant les coûts variables du chiffre d'affaires, puis divisez cette marge par le chiffre d'affaires. Le seuil de rentabilité s'obtient en divisant les charges fixes par ce taux.

Q : Comment se déroule l'épreuve et comment organiser les 30 minutes ?

Le sujet prévoit 10 minutes de présentation, suivies de 20 minutes de questions. Structurez la présentation autour des trois parties, puis appuyez vos réponses sur les documents et les données du dossier.

Q : Qu'attend le jury pour les calculs et le diagnostic stratégique ?

Le candidat doit justifier les éléments du SWOT et relier les facteurs PESTEL à des conséquences concrètes. Pour les calculs, il faut montrer formules, étapes, unités, arrondis utiles et interprétations pertinentes.

Sujet officiel associé (PDF) : https://bpsommelier.fr/assets/annales/bp-sommelier/Management d'équipe et performance commerciale/2026/BP Sommelier - Management d'équipe et performance commerciale - Session 2026 - 1-Sujet.pdf
Ressources BP Sommelier : Toutes les annales & corrigés • Fiches de révision complètes • Simulateur de notes d'examen

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.