

SESSION 2023

CAPET ET CAFEP
Concours externe

Section
ÉCONOMIE ET GESTION

Option
**Communication, organisation
et gestion des ressources humaines**

Épreuve écrite disciplinaire appliquée

L'épreuve porte sur l'enseignement de sciences de gestion.

Elle a pour but d'évaluer l'aptitude du candidat à concevoir et à organiser une séquence pédagogique sur la thématique proposée en exploitant de façon critique et argumentée un dossier documentaire fourni.

Le sujet de l'épreuve est spécifique à l'option choisie.

Durée : 5 heures

L'usage de tout ouvrage de référence, de tout dictionnaire et de tout matériel électronique (y compris la calculatrice) est rigoureusement interdit.

Il appartient au candidat de vérifier qu'il a reçu un sujet complet et correspondant à l'épreuve à laquelle il se présente.

Si vous repérez ce qui vous semble être une erreur d'énoncé, vous devez le signaler très lisiblement sur votre copie, en proposer la correction et poursuivre l'épreuve en conséquence. De même, si cela vous conduit à formuler une ou plusieurs hypothèses, vous devez la (ou les) mentionner explicitement.

NB : Conformément au principe d'anonymat, votre copie ne doit comporter aucun signe distinctif, tel que nom, signature, origine, etc. Si le travail qui vous est demandé consiste notamment en la rédaction d'un projet ou d'une note, vous devrez impérativement vous abstenir de la signer ou de l'identifier. Le fait de rendre une copie blanche est éliminatoire.

Tournez la page S.V.P.

INFORMATION AUX CANDIDATS

Vous trouverez ci-après les codes nécessaires vous permettant de compléter les rubriques figurant en en-tête de votre copie. Ces codes doivent être reportés sur chacune des copies que vous remettrez.

CAPET EXTERNE - ÉCONOMIE GESTION

Option : Communication, organisation et gestion des ressources humaines

► Concours externe du CAPET de l'enseignement public

Concours	Section/option	Epreuve	Matière
EDE	8010E	102	9312

► Concours externe du CAPET de l'enseignement privé

Concours	Section/option	Epreuve	Matière
EDF	8010E	102	9312

Le sujet est composé : d'annexes numérotées de 1 à 9 et de documents ressources numérotés de 1 à 7.

À partir de vos connaissances et des documents ressources fournis, il vous est demandé de proposer une séquence pédagogique en BTS support à l'action managériale portant sur :

- le bloc de compétences 3 : collaboration à la gestion des ressources humaines,
- l'activité 3.1 - accompagnement du parcours professionnel, compétence : gérer la relation de travail.

Vous préciserez, en les justifiant, les points suivants :

- les objectifs de la séquence choisie,
- le déroulement de la séquence : positionnement dans le déroulé de l'enseignement, prérequis nécessaires, découpage en différentes séances, équipements mobilisés, etc.,
- les travaux demandés aux étudiants pendant la séquence en indiquant, pour chacune des séances, la ou les ressources choisie(s) ou le ou les extrait(s) choisi(s) dans le dossier joint en explicitant les raisons de votre choix et la transposition didactique nécessaire de chacun des documents retenus pour satisfaire les objectifs fixés (extraction d'une partie du document, suppression de certains termes ou informations, adjonction d'indications, formulation de questions à traiter par l'apprenant...) ainsi que les attendus de chacun des travaux demandés aux étudiants.
- les modalités d'évaluation de la séquence.

Vous procéderez à une analyse critique et argumentée :

- **des documents proposés,**
- **de vos choix didactiques,**
- **des apports scientifiques mobilisés.**

ANNEXES

- ANNEXE 1 : Entretien avec Yves Allibert, président du groupe Irrijardin
- ANNEXE 2 : Préambule du rapport d'étonnement d'Irrijardin
- ANNEXE 3 : De l'intégration du salarié à son engagement dans la durée
- ANNEXE 4 : Métiers d'Irrijardin
- ANNEXE 5 : Irrijardin et la digitalisation
- ANNEXE 6 : Irrijardin poursuit la croissance de son réseau
- ANNEXE 7 : Témoignages de salariés
- ANNEXE 8 : Récapitulatif fin de contrats des salariés entre 2018 et 2021
- ANNEXE 9 : Extrait d'indicateurs sur les effectifs du 01/10/2020 au 30/09/2021

DOCUMENTS RESSOURCES

- DOCUMENT RESSOURCE 1 : Gestion de l'intégration en entreprise de service : l'apport du concept de socialisation organisationnelle
- DOCUMENT RESSOURCE 2 : Schémas du recrutement
- DOCUMENT RESSOURCE 3 : Infographie du recrutement
- DOCUMENT RESSOURCE 4 : Enjeux stratégiques d'un *onboarding* réussi
- DOCUMENT RESSOURCE 5 : Schéma du cycle de vie de l'*onboarding*
- DOCUMENT RESSOURCE 6 : Défi de l'évaluation des compétences
- DOCUMENT RESSOURCE 7 : Extrait du référentiel du BTS SAM

Contexte de l'entreprise Irrijardin

L'entreprise Irrijardin a été fondée en 1989 à Portet-sur-Garonne (31) avec pour philosophie de rendre des produits professionnels accessibles aux particuliers. Irrijardin était alors le premier point de vente libre-service assisté (l'acheteur se déplace librement dans le point de vente pour choisir ses produits en ayant la possibilité de demander conseil et assistance suivant ses besoins) à proposer des solutions d'arrosage intégré, puis à s'orienter vers l'univers des piscines et du traitement de l'eau. La marque Irripool apparaît en 1998, une centrale d'achat basée à Noé (31) est créée.

À partir de 2002, sous la direction d'Yves Allibert, nouveau président du groupe, Irrijardin se développe via un réseau de franchisés. Le groupe compte à fin 2021, 105 franchisés et 16 magasins intégrés avec un effectif de 115 salariés au siège social de Noé et de 50 salariés répartis dans les magasins intégrés. Les magasins se situent principalement dans le sud de la France mais pas exclusivement puisque l'on trouve par exemple une petite dizaine de points de vente en région parisienne, ainsi qu'en Bretagne (Brest, Rennes) et dans l'Est de la France (Metz et Vendenheim notamment). La croissance du chiffre d'affaires (120 millions d'euros en 2020) est forte depuis plusieurs années. Le principal concurrent en France est l'enseigne Cash Piscine. Irrijardin souhaite poursuivre son expansion nationale en se tournant vers l'international, avec l'Espagne comme premier pays d'accueil.

La culture d'entreprise

Depuis 2008, une démarche de responsabilité sociétale et environnementale (RSE) est également à l'œuvre avec deux projets phares que sont les jardins du cœur (filiale des Restos du Cœur) et Irrisahel, projet d'économie sociale et solidaire au Sénégal permettant d'offrir du matériel d'irrigation et de former les maraîchers locaux aux techniques de rationalisation de l'eau.

L'entreprise met en avant les valeurs fortes que sont l'accueil, le partage, l'exigence et le savoir-faire, valeurs reconnues par la clientèle : sur le plan de la qualité de service, dans la catégorie pisciniste, Irrijardin est classée deuxième meilleure enseigne par le magazine Capital en 2021 (avec une note 7,58/10). L'ancien joueur de rugby Sébastien Chabal est devenu l'ambassadeur de la marque en septembre 2021.

L'entreprise recrute une centaine de nouveaux collaborateurs par an sous plusieurs formes : stages, alternance, contrats à durée déterminée ou indéterminée... afin de faire face au développement de son activité. Elle possède son propre centre de formation agréé (Irrijardin Academy réparti sur six centres en France) afin de développer les compétences techniques des équipes de vente.

Le système d'information

Le système d'information des ressources humaines (SIRH) d'Irrijardin prend appui sur l'applicatif numérique modulaire Lucca permettant de gérer au mieux les talents de l'entreprise mais également d'optimiser de nombreux processus allant de l'*onboarding* à la formation des collaborateurs en passant par la gestion des temps de travail, des carrières, l'évaluation des personnels ou la gestion des notes de frais. Madame Sophie Gucciardi, directrice des ressources humaines (DRH), est très attachée au suivi des indicateurs sociaux et contribue régulièrement à l'actualisation de la banque de données économiques, sociales et environnementales (BDESE).

La situation problème

Le recrutement et la fidélisation des salariés au siège social de Noé, situé à 40 minutes de Toulouse et sans desserte par les transports en commun, constitue un point faible : en effet, l'éloignement du site et la ruralité de l'environnement de travail n'incitent pas les jeunes générations à venir y travailler et encore moins à y faire carrière. L'un des objectifs de madame Sophie Gucciardi consiste à rendre attractifs les emplois offerts au siège social et à pérenniser les salariés sur leurs postes. Ainsi se pose à elle la question :

À quelles conditions l'intégration des salariés peut-elle contribuer efficacement à leur fidélisation ?

ANNEXE 1 - Entretien avec Yves Allibert, président du groupe Irrijardin

1. Quels sont les atouts d'Irrijardin en matière de recrutement ?

Historiquement, le métier du groupe autour de l'eau (piscine et jardin) s'avérait plutôt attrayant. Il y avait aussi une vraie convivialité culturelle au sein de l'entreprise.

Depuis quelques années, des éléments supplémentaires sont apparus : la forte croissance de notre activité (30 % en 2021) est porteuse de perspectives aux yeux de nos candidats. La dimension bien-être au travail est également mise en exergue. Notre campus se situe loin de Toulouse mais, de ce fait, il est spacieux et permet d'offrir des services distinctifs (installation d'une salle de gymnastique avec *coach* sportif qui séduit notamment les 25-35 ans et renforce la cohésion d'équipe...). Enfin, notre stratégie est axée sur l'innovation dans nos métiers, que ce soit en matière commerciale ou technique (ex : piscines et équipements connectés).

2. En quoi le site de Noé pourrait devenir un facteur d'attractivité pour les futurs salariés ?

De nombreux efforts en faveur de la qualité de vie au travail ont été réalisés. Ainsi, les salariés peuvent utiliser les spas du *showroom* lorsqu'il n'y a pas de clients ; le télétravail est en vigueur jusqu'à deux jours par semaine ; le co-voiturage se développe en collaboration avec une *start-up* spécialisée dans ce domaine. Nous avons également instauré la parité pour l'accès aux postes d'encadrement. Enfin, notre performance économique nous permet de rémunérer davantage nos collaborateurs, de ce fait, le niveau des salaires n'est plus un frein à l'embauche. Tous ces éléments mis bout à bout renforcent notre capacité à recruter.

3. Quels sont les métiers particulièrement en tension dans le cadre du recrutement ?

Au siège, les métiers en tension concernent notamment l'administration du système informatique et des outils digitaux. Dans les points de vente, des contraintes pèsent également du fait de profils très différents en matière de rémunération et de niveau de qualifications (techniciens, manutentionnaires).

4. Comment décririez-vous la culture de votre entreprise ?

La dimension humaine est valorisée avec le développement constant de notre réseau de franchisés, partenaires indépendants qui s'engagent à nos côtés pour lier leur avenir au nôtre. Nous tissons en permanence de nouveaux liens pour renforcer cet ADN relationnel fort. C'est fondamental, au-delà des compétences et des performances de chacun. Par le passé, deux séparations ont d'ailleurs eu lieu du fait de valeurs éthiques non partagées (rupture du contrat de franchise). Nous avons également une culture profonde de l'innovation et laissons une certaine autonomie aux collaborateurs pour essayer, tester leurs idées, se tromper, recommencer...

5. Quelles sont les valeurs essentielles d'Irrijardin ?

Une réelle convivialité existe. Les personnes qui viennent à notre siège de Noé sont toujours extrêmement surprises par la qualité de l'accueil. Tout le monde vous dira bonjour par exemple et c'est très important car un sentiment d'appartenance se crée rapidement. La recherche de croissance et d'innovation joue évidemment un rôle sur l'ambiance globale au sein d'Irrijardin. D'autre part, les projets humanitaires conduits au Sahel ou avec les Restos du Cœur sont très appréciés, notamment par les nouvelles générations, sensibles à cette dimension RSE que nous menons aussi dans le développement des nouveaux produits.

6. Que valorisez-vous le plus chez vos salariés ?

Compétence et expérience, comme toute entreprise, mais nous sommes particulièrement attentifs aux qualités humaines de la personne ! L'aptitude à travailler de façon transversale, c'est à dire avec des équipes aux compétences multiples, dans différents services, au-delà d'une hiérarchie formelle, est très importante. La diversité des personnalités et des caractères est une richesse tant que chacun se montre constructif. Nous valorisons la capacité à exprimer nos erreurs sans être sur la défensive dans une relation de confiance et de sérénité.

7. *Que vous a appris la pandémie en matière d'organisation du travail ?*

D'une façon générale, j'essaie d'être souvent délégataire dans mon fonctionnement managérial mais dans cette situation de crise, j'ai compris de façon un peu intuitive que la position du dirigeant devait être forte avec une communication quotidienne et visuelle. Communiquer pour expliquer la situation permet de rassurer et de calmer les inquiétudes en faisant preuve de transparence. Nous avons renforcé notre proximité avec les collaborateurs et nous avons constaté un potentiel de réaction fabuleux chez de nombreux salariés.

8. *La digitalisation a-t-elle un effet sur vos processus de recrutement et d'intégration ?*

Elle rend les processus plus rapides et plus légers, permettant un meilleur suivi des candidatures et des salariés.

9. *Constatez-vous une augmentation du turnover depuis quelques mois au sein de votre siège social ?*

Objectivement, nous avons moins de *turnover* qu'auparavant excepté celui causé par une petite vague post-covid : deux salariés nous ont quittés sans que nous l'ayons vu venir. Par ailleurs, l'effervescence générée par la croissance de l'entreprise peut, dans certains cas isoler et ne pas convenir à tous les profils.

10. *Constatez-vous des nouvelles pratiques dans les générations dites « millennials » en termes de comportements ?*

Ils sont sensibles à la dimension RSE de l'entreprise, ce qui constitue un point positif pour nous. Ils sont réellement investis mais avec une certaine distance par rapport au travail et une vigilance accrue pour un équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Nous avons recruté cette année une vingtaine d'alternants pour lesquels l'intégration a été effectuée sans réelles difficultés.

11. *Sur quelles dimensions le groupe doit-il progresser en matière de RH ?*

Nos marges de progression sont souvent liées à la forte croissance qui génère un sentiment d'urgence dans le travail. Nous devons faire attention à la qualité de vie au travail de nos salariés, mettre en place des processus internes pour faciliter l'activité de nos équipes et mieux détecter les signaux faibles de fatigue ou de stress chez certains de nos collaborateurs.

12. *Quels sont les défis RH que devra relever votre groupe dans les années à venir ?*

Au siège social, l'enjeu concerne la montée en compétences des salariés. Jusque-là, nous avons un noyau de collaborateurs disposant de vraies qualités d'autodidactes mais avec la croissance du groupe et la complexification de sa structure, des profils plus diplômés sont désormais recherchés. De plus, le développement d'Irrijardin sur le marché européen exigera l'intégration de profils internationaux. Enfin, pour les points de vente, chaque année plus nombreux, la formation renforcée des vendeurs en e-learning devient impérative pour se différencier de la concurrence. Dans un environnement digitalisé, le client connaît parfois aussi bien les produits que nos propres conseillers et c'est donc un vrai défi pour nos équipes sur le terrain.

Source : Entretien des auteurs avec Yves Allibert, PDG d'Irrijardin – propos recueillis le 06/10/2021

ANNEXE 2 - Préambule du rapport d'étonnement d'Irrijardin

RAPPORT D'ETONNEMENT

Nom :

Prénom :

Date d'entrée :

Type de contrat :

Responsable :



Introduction

Qu'est-ce qu'un rapport d'étonnement ?

Un rapport d'étonnement consiste à relater les écarts entre vos attentes préalables à votre arrivée et l'expérience vécue sur le terrain. Ce n'est pas une évaluation. Il permettra aux ressources humaines d'avoir un retour de votre part sur votre période d'intégration et de bénéficier d'un nouveau point de vue sur le fonctionnement de l'entreprise. Ce document nous est très utile pour mieux cibler nos points forts et les conserver, mais aussi pour identifier des axes d'améliorations et mettre en place des mesures correctives éventuelles. Il doit nous être remis avant la fin de votre période d'essai.

Comment le rédiger ?

Afin de vous faciliter la tâche, nous vous remettons ce rapport d'étonnement à remplir. Il convient de formaliser vos premières impressions durant votre période d'adaptation à un nouveau poste, une nouvelle entreprise, une nouvelle culture. Vous pouvez noter toutes vos observations, qu'elles soient positives ou négatives. Le rapport d'étonnement ne requiert cependant pas de mise en forme particulière. Vous pouvez donc aussi l'aborder de manière totalement libre.

Source : Extrait du rapport d'étonnement d'Irrijardin

ANNEXE 3 - De l'intégration du salarié à son engagement dans la durée

Intégrer et fidéliser

La culture de l'innovation et le partage du savoir-faire sont les maîtres mots de l'entreprise Irrijardin.

Rejoindre Irrijardin, c'est l'assurance d'intégrer un groupe dont le chiffre d'affaires connaît une croissance régulière et importante, mais aussi et surtout une société qui met tout en œuvre pour favoriser l'épanouissement de ses collaborateurs.

Outre la mise en place d'un parcours d'intégration personnalisé à l'arrivée de chaque nouveau collaborateur, Irrijardin porte une attention particulière aux rapports d'étonnement et prévoit chaque année un investissement en formation supérieur à l'obligation légale dans une logique de développement des talents : valorisation des experts qui évoluent vers des missions de formation, formateurs internes, salariés spécialisés pour les techniques de ventes innovantes, parcours « à la carte » pour les collaborateurs souhaitant progresser dans des domaines divers (langues, management...), etc.

Irrijardin favorise également la promotion interne afin de suivre l'évolution de chacun et l'aider à progresser.

Irrijardin n'hésite pas à mettre en place des actions visant à garantir la satisfaction des collaborateurs à travers l'amélioration de la qualité de vie au travail telles que la mise à disposition d'une salle de sport, d'une cuisine équipée, d'une salle de repos et d'une terrasse extérieure pour l'été.

La culture d'entreprise est également favorisée en intégrant l'ensemble des salariés, intervenant sur tous les métiers de l'entreprise (y compris les collaborateurs des services plus administratifs) dans la politique commerciale du groupe. Cela se traduit par la présence de tous en magasins pendant les journées portes

ouvertes, la participation à des *challenges* photos ludiques tels que le « self-cygne », qui consiste à se prendre en photo avec le cygne gonflable du siège...

L'entreprise propose aussi une mutuelle, des tickets restaurant (Carte Swile), un dispositif de participation des salariés aux résultats de l'entreprise, des financements CES (vacances, activités culturelles, loisirs des enfants, abonnements sportifs, rentrée des classes, bons cadeaux de fin d'année) et le 1% logement.

Le site de Noé en mutation

S'agissant du siège social Noé, Irrijardin met à disposition de ses salariés des bureaux ergonomiques, une nouvelle charte du télétravail et encourage :

- la mobilité géographique (accompagnement organisationnel et financier via l'adhésion à une plateforme de co-voiturage) ;
- la mobilité fonctionnelle (mutations, reconversions, formations...).

Une académie interne : le centre de formation IRRIJARDIN Academy

NOS PARCOURS DE FORMATION



Des projets solidaires pour s'investir durablement

En conformité avec les valeurs que l'entreprise souhaite partager avec ses salariés, le projet IrriSahel est né en 2007. L'objectif est de dispenser le savoir-faire de l'accès à l'eau, de communiquer sur les bonnes techniques de gestion de l'eau et d'y former la population locale. Le centre de formation à 50 km de Dakar apprend à ces personnes les techniques d'arrosage, par exemple. [...]

Irrijardin propose tous les ans à deux collaborateurs de devenir ambassadeurs IrriSahel de l'année. Cela leur permet de s'investir et de contribuer au projet en apportant de nouvelles idées. Depuis trois ans, Irrijardin encadre régulièrement des stagiaires qui partent sur place, au Sénégal, afin d'accomplir diverses missions d'accompagnement du projet. Chaque année depuis 2017, dans tous les magasins Irrijardin, une opération de collecte de dons est effectuée.

Irrijardin est aussi partenaire national des Restos du Cœur depuis 2013. Cela permet de soutenir les Jardins des Restos du Cœur qui sont des ateliers et chantiers d'insertion. Irrijardin apporte son expertise technique en matière d'irrigation, propose du don de matériel d'arrosage et permet la réalisation de stages d'insertion professionnelle dans ses magasins.

Concernés et investis dans ce projet, les collaborateurs ont l'occasion de se mobiliser durant toute l'année. Plusieurs magasins ont accueilli durant quelques heures ou quelques jours des personnes en insertion professionnelle pour leur présenter les différents métiers de l'entreprise Irrijardin. Les Journées du Cœur sont organisées un week-end au mois d'avril permettant à l'ensemble du réseau de magasins Irrijardin de récolter des fonds reversés aux Restos du Cœur.



Source : <https://recrutement.Irrijardin.fr/entreprise/>

ANNEXE 4 - Métiers d'Irrijardin

irrijardin | RECRUTEMENT
PISCINE - SPA - ARROSAGE

ACCUEIL | L'ENTREPRISE | NOS MÉTIERS | NOUS REJOINDRE

DÉCOUVREZ NOS OFFRES | CANDIDATURE SPONTANÉE



Le diagramme circulaire présente les métiers d'Irrijardin autour d'un logo central. Les métiers sont : MARKETING DIGITAL, OSE - RSE, DÉVELOPPEMENT FRANCHISE, COMPTABILITÉ, SUPPLY CHAIN, RH, COMMERCE, INFORMATIQUE, et ACHAT.

Irrijardin est un groupe en pleine évolution, qui offre aujourd'hui de nombreuses perspectives de carrières.

La Direction des Ressources Humaines porte une attention toute particulière à l'évolution des collaborateurs dans l'entreprise.

Chaque nouvel entrant bénéficie d'un parcours d'intégration soigneusement décliné sous la responsabilité de professionnels expérimentés. Nous nous engageons à développer les talents de chacun. Le dynamisme de nos parcours professionnels en témoigne. Notre politique de formation est ambitieuse, Irrijardin Academy, qui encadre l'offre de formation, y donne une large impulsion.

Des métiers « passion », des produits « plaisir », des possibilités de s'épanouir professionnellement dans un environnement varié et dynamique !



LOGISTIQUE



MAGASIN



CENTRALE

Source : <https://recrutement.irrijardin.fr/nos-metiers/>

ANNEXE 5 - Irrijardin et la digitalisation

Chez Irrijardin quel que soit le domaine d'application (relation clients, organisation de la production, gestion du personnel...) la digitalisation est au cœur des préoccupations de la société.

Nicolas de Taeye, directeur de la transformation digitale et des systèmes d'informatiques, indique que « *c'est la dynamique de transformation digitale engagée au sein du groupe qui nous a permis de mettre en place très vite des premières solutions pour mieux traverser cette crise* ». [...]

Nouveaux outils collaboratifs

Toute l'entreprise se réorganise. « *Nous avons pris la décision dès 2019 de nous équiper d'un outil collaboratif performant pour faciliter le travail à distance, éviter les déplacements et favoriser la communication entre les équipes du siège et de l'ensemble des magasins. Avec les contraintes du confinement et du télétravail, ce système a vraiment fait la démonstration de son efficacité* » précise Nicolas de Taeye.

Des collaborations avec des *start-up*

Membre du *Village by CA*¹ et de l'*IOT Valley*², Irrijardin multiplie les appels du pied en direction des PME et de *start-up* pour accélérer sa transformation digitale.

Le groupe cible à la fois l'expérience client et l'expérience collaborateur. À son actif, des collaborations avec la *start-up* toulousaine Taleez pour une gestion automatisée des recrutements, avec Swile (ex-Lunchr), à Montpellier, pour la dématérialisation des tickets restaurant, avec Lucca, à Paris, pour le processus de gestion des ressources humaines, ou avec Cleonet, à Echirolles (Isère) pour les systèmes de communication collaborative entre la centrale et le réseau.

Accès à l'application mobile

Pour vous connecter à votre compte, trois possibilités :



avec le Magic Link

Saisissez votre email, et nous vous enverrons un lien qui vous connectera automatiquement à votre compte. **Attention**, pour cela il faut que vous ayez accès à votre messagerie pro depuis votre smartphone ou tablette.

avec votre mot de passe

Saisissez votre email, puis le mot de passe que vous utilisez pour vous connecter à votre compte Lucca.

avec le code à 6 chiffres

Depuis l'interface Mon compte sur la version web de Cleemy, vous pouvez générer un code à 6 chiffres qu'il vous suffit de saisir dans l'application. Attention le code n'est valable que 20 min.

Irrijardin : modules du SIRH



Source : <https://www.usine-digitale.fr> (« Le spécialiste de l'équipement de la piscine Irrijardin mise sur le digital pour surmonter la crise » - n°961666, mai 2020.)

¹ Réseau d'accélérateurs de *start-up* qui s'appuie sur des écosystèmes d'innovation pour accompagner la transformation des entreprises en région.

² Écosystème de plus de 100 *start-up* et entreprises spécialisées dans la transformation digitale des PME et ETI.

ANNEXE 6 - Irrijardin poursuit la croissance de son réseau et accélère sa digitalisation

Malgré un contexte difficile, Irrijardin réaffirme sa place de *leader* dans le secteur de l'équipement de piscine, avec près de 120 M€ de chiffre d'affaires enseigne en 2020 (119 318 k€ précisément) soit une croissance de 10 % par rapport à son exercice précédent. Après une année riche en challenges, Irrijardin poursuit le développement de son réseau de franchises et intensifie sa transformation digitale.

2020 : une année de défis et de développement

Malgré un début d'année marqué par un confinement strict et la fermeture partielle des enseignes en présentiel, six nouvelles franchises Irrijardin ont pu ouvrir leurs portes en France en 2020 et plus de 60 personnes ont rejoint les équipes du leader de l'équipement de piscine.

Irrijardin a par ailleurs fait preuve d'une grande capacité d'adaptation dans ce contexte de crise sanitaire, en mettant en place de nombreuses initiatives telles que l'instauration d'un *drive* en magasin, mais également du télétravail pour l'ensemble des 65 salariés du siège, éligibles au télétravail. Une pratique qui a permis d'accélérer la mobilité des collaborateurs en déployant des outils tels que Teams et en équipant tous les salariés de l'entreprise d'ordinateurs portables.

« Le télétravail a été un franc succès pour nos salariés et nous négocions désormais la mise en place d'une charte de télétravail "hors COVID-19" afin de ne pas perdre cette pratique au sein de nos équipes » révèle Sophie Gucciardi, DRH du groupe Irrijardin.

Suite au lancement de sa grande campagne de recrutements fin décembre, plus de 80 personnes devraient renforcer les rangs d'Irrijardin en 2021 dans toute la France, dans un contexte d'hyper croissance et de développement. Sur le plan RH toujours, l'année 2020 a également été marquée par la nomination d'Anna Knothe au poste de Directrice Achats et Approvisionnements du groupe afin d'accompagner Irrijardin dans sa croissance à l'international.

Digitalisation et internationalisation, des projets d'envergure menés par Irrijardin en 2021

Outre les neuf ouvertures de franchises prévues sur le sol français en 2021 à partir de mars, le groupe entend poursuivre le développement de son réseau à l'étranger, avec des ouvertures en Allemagne et en Belgique d'ici 2023.

Comme annoncé début 2020, Irrijardin prévoit d'accélérer sa digitalisation, tant au niveau de l'orientation client que dans l'ensemble des processus internes, à travers notamment le lancement de l'I-Academy, plateforme de formation en e-learning à disposition de tous les salariés Irrijardin et la création d'un campus Irrijardin à Noé en 2022.

Enfin Irrijardin prévoit d'atteindre un CA de 134,4 M€ soit une augmentation de 13,5 % par rapport à 2020. Pour atteindre cet objectif, le groupe mise notamment sur le déploiement d'un programme de fidélité et sur son entrée dans le monde de la piscine connectée très prochainement.

« Finalement de nouveaux enjeux s'annoncent pour cette nouvelle année, que ce soit réussir à servir nos clients dans un contexte d'hyper croissance et de tension dans nos approvisionnements ou de bâtir le socle organisationnel qui nous permettra de répondre aux perspectives de développement rapide de ces prochaines années. Irrijardin est prêt à les relever ! » conclut Yves Allibert, président du groupe Irrijardin.

Source : <https://www.occitanie-tribune.com/articles/28687/toulouse-irrijardin-poursuit-la-croissance-de-son-reseau-et-accelere-sa-digitalisation>

ANNEXE 7 - Témoignages de salariés



**Fatima
RODRIGUES**
Hôtesse d'accueil

« Dans le cadre d'une réorientation professionnelle et après des années à travailler dans le commerce, j'ai réalisé un stage chez Irrijardin. De là, on m'a proposé un poste en tant qu'hôtesse d'accueil : J'ai immédiatement accepté. C'était une chance pour moi et j'ai apprécié qu'Irrijardin me fasse confiance. Aujourd'hui, je suis ravie de ce choix car j'aime ce métier de contact aux missions diversifiées et je sais que j'aurais l'opportunité d'évoluer. Si l'apprentissage du métier a été difficile au début, j'apprends chaque jour, et il me tarde de revenir le lendemain car l'ambiance, l'encouragement à se dépasser et l'opportunité d'évoluer est motivante pour moi. Chaque jour, je vais chez Irrijardin avec le sourire et je compte bien y rester jusqu'à ma retraite ! »



Karim AMRI,
Adjoint
responsable de
magasin

« J'avais déjà entendu parler d'IRRIJARDIN, et j'ai souhaité tenter ma chance et rejoindre l'enseigne pour sa renommée dans le domaine du bien-être, son dynamisme et son engagement dans des projets solidaires. J'ai intégré l'entreprise en tant qu'hôte de caisse. J'ai tout de suite été mis à l'aise par l'équipe en place, ce qui a facilité mon intégration dans le magasin. J'ai ensuite suivi un parcours de formation au sein d'Irrijardin Academy, qui m'a permis d'évoluer en tant que vendeur. Après deux belles années d'investissement et de réussites professionnelles, je suis aujourd'hui adjoint au responsable du magasin... et ce n'est, je l'espère, qu'un début ! »



Julien CALAMOTE,
Responsable
Digital et
Omnicanal

« En pleine transformation digitale, Irrijardin a de beaux projets pour dynamiser son réseau et se tourner vers l'omnicanalité. J'ai rapidement été séduit par l'opportunité de prendre part à ces projets et à l'histoire qu'il reste encore à écrire. J'apprécie les valeurs humaines de cette entreprise, notamment la bienveillance des uns envers les autres et ce dans tous les services. Il fait bon travailler dans cette ambiance au quotidien.

Source : www.Irrijarfin.fr

ANNEXE 8 - Récapitulatif fin de contrats des salariés entre 2018 et 2021

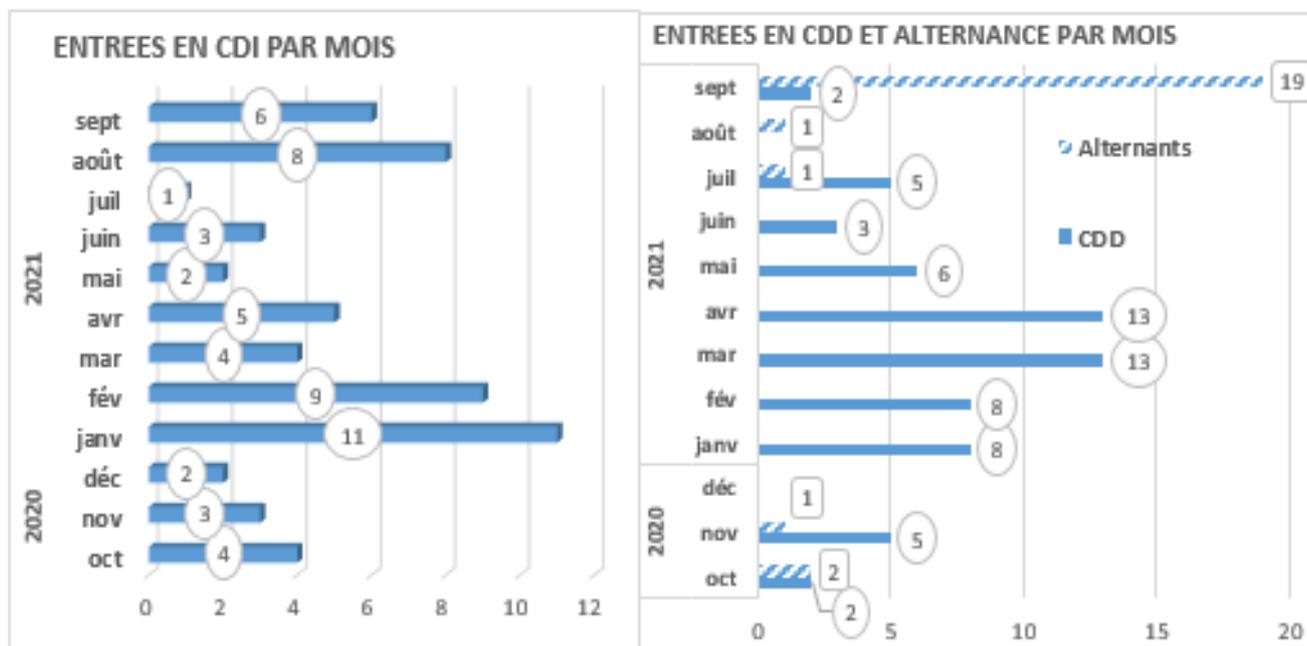
Établissement	Intitulé de poste	Type contrat	Date ancienneté	Fin de contrat	Motif de rupture	Statut
Irri 31Noé	Adjointe au responsable de magasin	CDI		24/05/19	Rupture conventionnelle	Agent de maîtrise
Irri 31Noé	Vendeur conseil	CDI	01/04/15	22/11/20	Démission	Employé
Irri 31Noé	Vendeur	CDI		16/01/18	Fin période d'essai initiative salarié	Employé
Irri 44 St Jean de Luz	Vendeur	CDI	22/01/18	31/05/18	Fin période d'essai initiative employeur	Employé
Irri 31Noé	Employé libre service	CDD	03/07/18	22/05/19	Rupture anticipée CDD initiative employé	Employé
Irri 31 St Alban	Vendeur polyvalent	CDD	24/08/18	16/10/20	Fin de CDD	Employé
Irri 83 Boe	Hôtesse de caisse	CDD	11/02/19	12/10/19	Fin de CDD	Employé
Irri - Saone-Emerainville	Adjointe responsable magasin	CDI	15/04/19	20/04/19	Fin période d'essai initiative employeur	Agent de maîtrise
Irri 31Noé	Employé libre service	CDD	03/06/19	30/09/19	Fin de CDD	Employé
Irri 31 Noé	Employé libre service	CDD	10/06/20	05/09/20	Fin de CDD	Employé
Irri 31Noé	Vendeur polyvalent	CDD	11/01/21	30/10/21	Fin de CDD	Employé
Irri 31Noé	Vendeur Conseil	CDI	19/01/21	24/02/21	Fin période d'essai initiative salarié	Employé
Irri 31Noé	Vendeur Conseil	CDI	12/03/21	14/05/21	Fin période d'essai initiative employeur	Employé
Irri 31Noé	Employé libre service	CDD	01/04/21	02/10/21	Fin de CDD	Employé
Irri 31 Portet	Employé libre service	CDD	01/07/21	11/09/21	Fin de CDD	Employé

Source : CSE Irrijardin

ANNEXE 9 : Extrait d'indicateurs sur les effectifs du 1/10/2020 au 30/09/2021

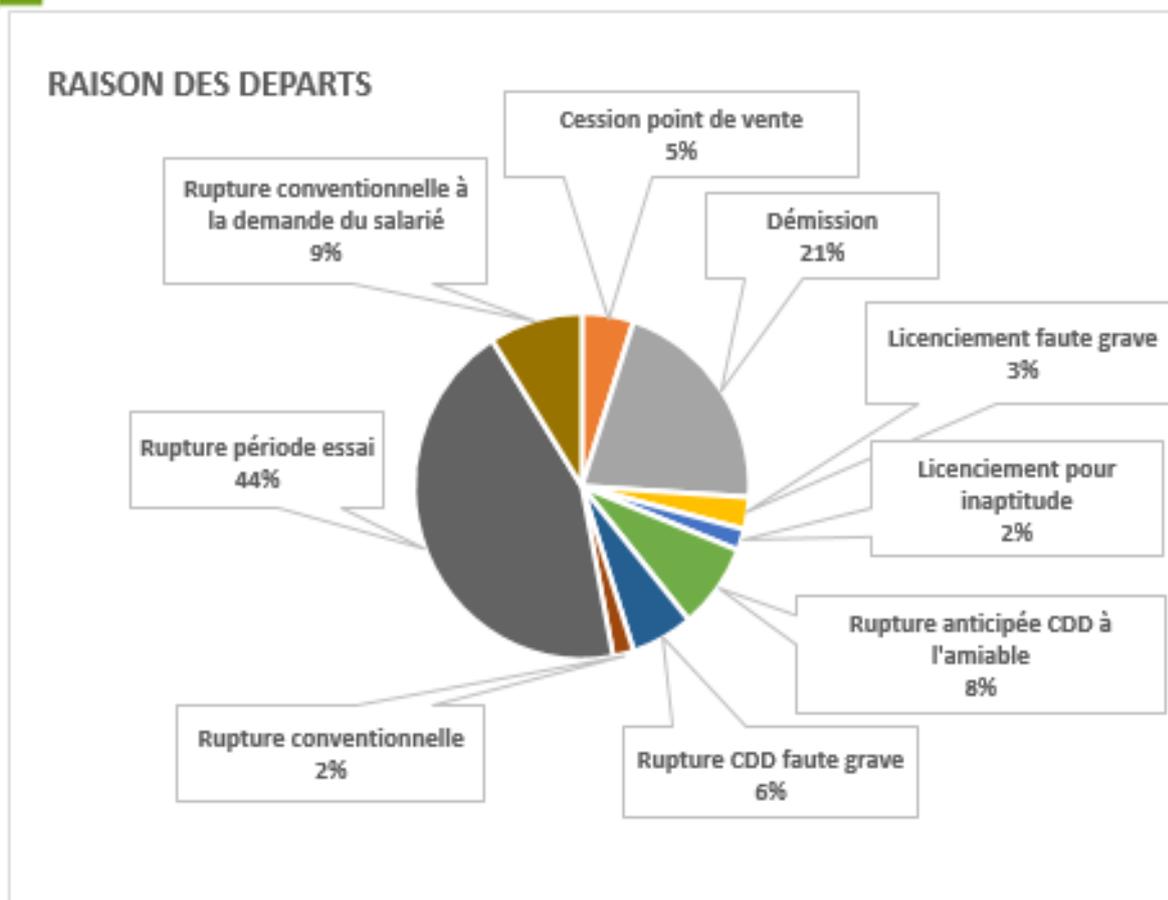
EFFECTIFS & ARRIVÉES

Total des entrées = 58 CDI + 65 CDD + 24 Alternants = 147



DÉPARTS

3,3 départs en moyenne par mois - Départs = 8 cadres + 32 non cadres = 40



Source : Irrijardin

DOCUMENT RESSOURCE 1 - La gestion de l'intégration en entreprise de service : l'apport du concept de socialisation organisationnelle

L'intégration des nouveaux salariés dans l'entreprise est une question d'actualité pour les gestionnaires des ressources humaines. Les départs en retraite massifs des seniors encouragent les recrutements de personnes issues de la jeune génération. Ces jeunes bouleversent l'entreprise avec des valeurs et des comportements au travail radicalement différents de ceux de leurs aînés. Les pratiques traditionnelles de fidélisation nécessitent d'être adaptées pour éviter une pénurie de compétences. En particulier, la phase d'intégration dans l'entreprise comporte des enjeux déterminants tels leurs aînés. Les pratiques traditionnelles de fidélisation nécessitent d'être adaptées pour éviter une pénurie de compétences. En particulier, la phase d'intégration dans l'entreprise comporte des enjeux déterminants tels que l'attachement des jeunes salariés à la culture organisationnelle et l'acquisition créative des savoir-faire. Parallèlement aux évolutions démographiques, le contexte économique des pays occidentaux est marqué par la domination du secteur des services. [...]. Cependant, les connaissances sur la gestion de l'intégration sont aujourd'hui parcellaires car la structure du marché de l'emploi (demande supérieure à l'offre) a longtemps incité les responsables et les chercheurs à se focaliser sur la sélection plutôt que sur l'intégration. Même si la plupart des grandes entreprises ont développé des programmes d'intégration, elles ne savent pas encore comment en évaluer précisément l'efficacité. Les mesures traditionnelles utilisées pour évaluer la qualité de l'intégration sont l'ancienneté (ajustement à l'organisation), et la performance au travail (ajustement au poste). Ces mesures présentent plusieurs inconvénients. Elles ne permettent pas les actions préventives, tout au plus, elles autorisent des interventions tardives, une fois que l'échec est constaté. Par ailleurs, elles n'indiquent pas dans quelle direction l'action doit être conduite. Face à ce constat, une question se pose : comment affiner les outils d'évaluation de l'intégration pour que les managers puissent agir avant le départ du salarié ou le constat de sa faible performance ?

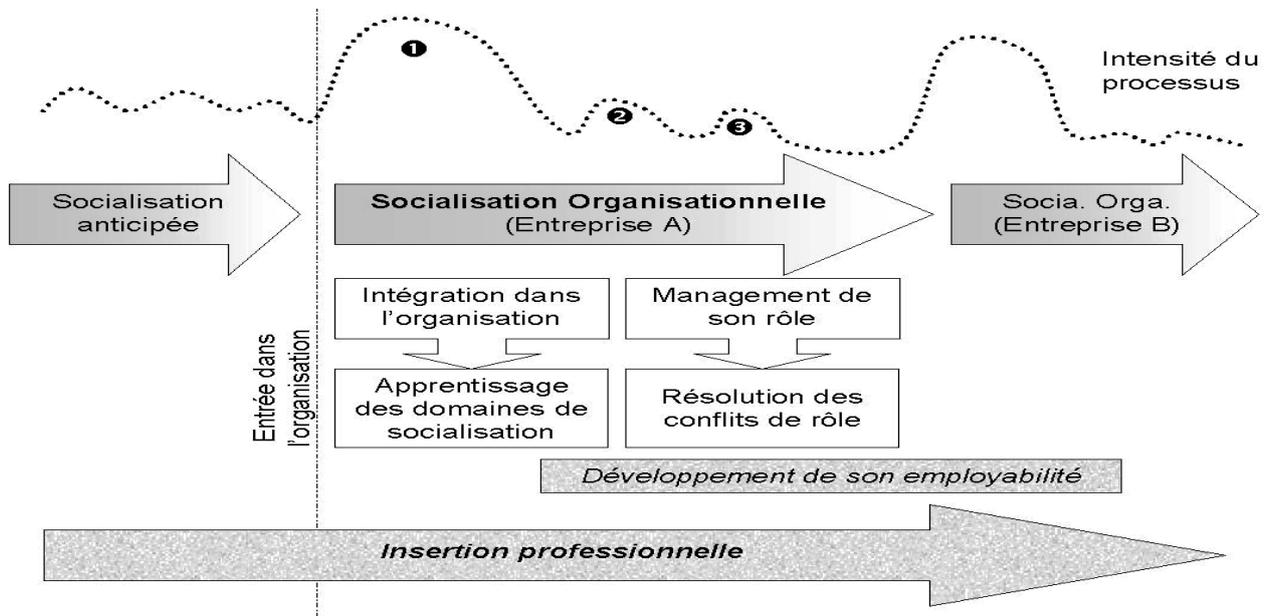
Pour y répondre, la socialisation organisationnelle offre un cadre d'analyse pertinent. En particulier, les domaines de socialisation précisent les différentes dimensions de la socialisation. [...]

1. La socialisation organisationnelle et ses enjeux

1.1. La socialisation organisationnelle : un processus à gérer

La socialisation organisationnelle est un processus double, de transmission et d'acquisition, entre les membres expérimentés de l'organisation et les nouvelles recrues. Selon Van Maanen et Schein (1979), elle correspond au processus par lequel on enseigne à un individu et par lequel cet individu apprend les aspects formels et informels d'un rôle organisationnel. Au cours de ce processus, le nouveau salarié vient à apprécier les valeurs, les capacités, les comportements attendus et les connaissances sociales essentiels pour assumer un rôle et participer en tant que membre d'une organisation (Louis, 1980).

La socialisation organisationnelle est un processus longitudinal. En effet, au cours de leur insertion professionnelle conduisant à une situation stabilisée dans le système d'emploi, les personnes actives changent aujourd'hui plusieurs fois d'organisations et idéalement, y développent leur employabilité. La socialisation organisationnelle a lieu tout au long de la carrière d'un salarié car de nouveaux besoins apparaissent à fortiori lors d'un changement d'organisation mais également lors d'un changement de poste ou lors d'une modification majeure dans l'organisation (figure1).



La socialisation est constituée de trois étapes majeures. La « socialisation anticipée » commence avant l'entrée dans l'organisation. Les valeurs professionnelles de l'individu sont en effet influencées par sa formation initiale, par la communication de l'organisation et par le processus de recrutement.

La phase la plus intense débute au moment de l'entrée dans l'organisation (Feldman, 1981). « L'intégration » correspond aux premiers temps passés dans l'organisation. Elle est consacrée à l'apprentissage des différentes dimensions de la socialisation ou domaines de socialisation. Cette phase de découverte permet ensuite au salarié de s'installer dans son rôle. Durant la phase de « management de son rôle », la personne cherche à résoudre les conflits de rôle inhérents à sa position dans l'organisation ainsi que les éventuels conflits de rôle entre sa vie professionnelle et sa vie privée. L'intégration présentée comme une étape d'un processus plus large améliore sa compréhension et incite à mettre en place des actions englobant la totalité du phénomène.

Les entreprises ont en effet intérêt à gérer activement l'intégration des nouveaux salariés. Pourtant, les modes d'accueil des nouvelles recrues résultent plus souvent de l'héritage du passé que d'une stratégie délibérée (Schein, 1968). Qu'elle soit gérée activement ou laissée à l'initiative des nouvelles recrues, l'intégration dans l'entreprise a lieu avec des implications lourdes sur la vie de l'organisation.

Elle influence le degré de conformité des attitudes et des comportements aux normes organisationnelles (Van Maanen et Schein, 1979). Elle détermine les attitudes et les comportements des salariés : loyauté et engagement envers l'organisation (Schein, 1968), satisfaction au travail (Ashforth et Saks, 1996), motivation au travail (Feldman, 1976) et performance au travail (Ashforth et Saks, 1996). De plus, la cohésion sociale et la pérennité de l'organisation dépendent de la transmission de la culture et des savoir-faire intervenant au cours de la socialisation des nouveaux salariés. [...]

La phase d'intégration, intervenant au cours des premiers mois après le recrutement d'un salarié, comporte des enjeux fondamentaux pour la pérennité d'une organisation. La socialisation organisationnelle offre un cadre théorique pour la compréhension et l'identification d'actions managériales facilitant l'intégration des nouveaux salariés.

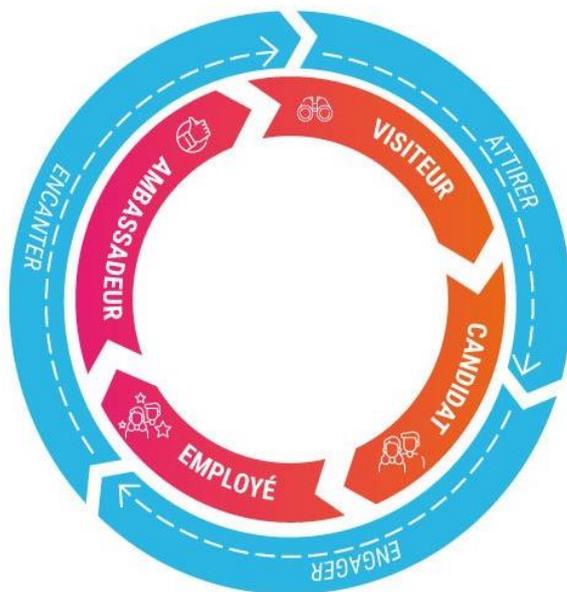
Au cours de la socialisation des nouvelles recrues, les salariés expérimentés ont un rôle subtil à jouer. Ils servent de modèles, forment aux tâches techniques, évaluent la performance de service, assument un rôle social, favorisent l'accès à l'information et aux interprétations locales et guident les nouvelles recrues dans la découverte de la culture organisationnelle. Lorsque ces rôles sont assumés de manière naturelle et spontanée, les responsables de l'organisation perdent le contrôle des messages transmis aux nouveaux venus. Des procédures peuvent alors être mises en place pour guider le rôle des membres expérimentés.

Toute l'organisation est concernée par l'intégration des nouveaux venus. Ainsi, le défi du renouvellement massif de la main d'œuvre sera relevé si l'accueil des nouveaux salariés s'inscrit dans la culture de l'organisation.

Source : cairn.info/revue-management-et-avenir par Delphine Lacaze

DOCUMENT RESSOURCE 2 - Schémas du recrutement

MÉTHODOLOGIE INBOUND RECRUITING



- 01 ATTIRER**
 - Blog
 - SEO / mots clés
 - Social media
 - Site
 - Glassdoor
 - Welcome to the Jungle
 - Page carrière
 - Job board
 - Page About

- 02 ENGAGER**
 - Call-to-action
 - Formulaire
 - Landing page
 - Offre d'emploi
 - Événements
 - Email
 - Candidature spontanée
 - Live chat / Bot
 - Scoring candidat

- 03 ENCHANTER**
 - Enquêtes
 - Contenu SMART
 - Workflows
 - Formation
 - Feedback
 - Team building
 - Newsletter

ideagency

Inbound recruiting : pratique RH destinée à attirer des candidats en publiant des contenus attractifs à leur intention.

Source : Ideagency.fr

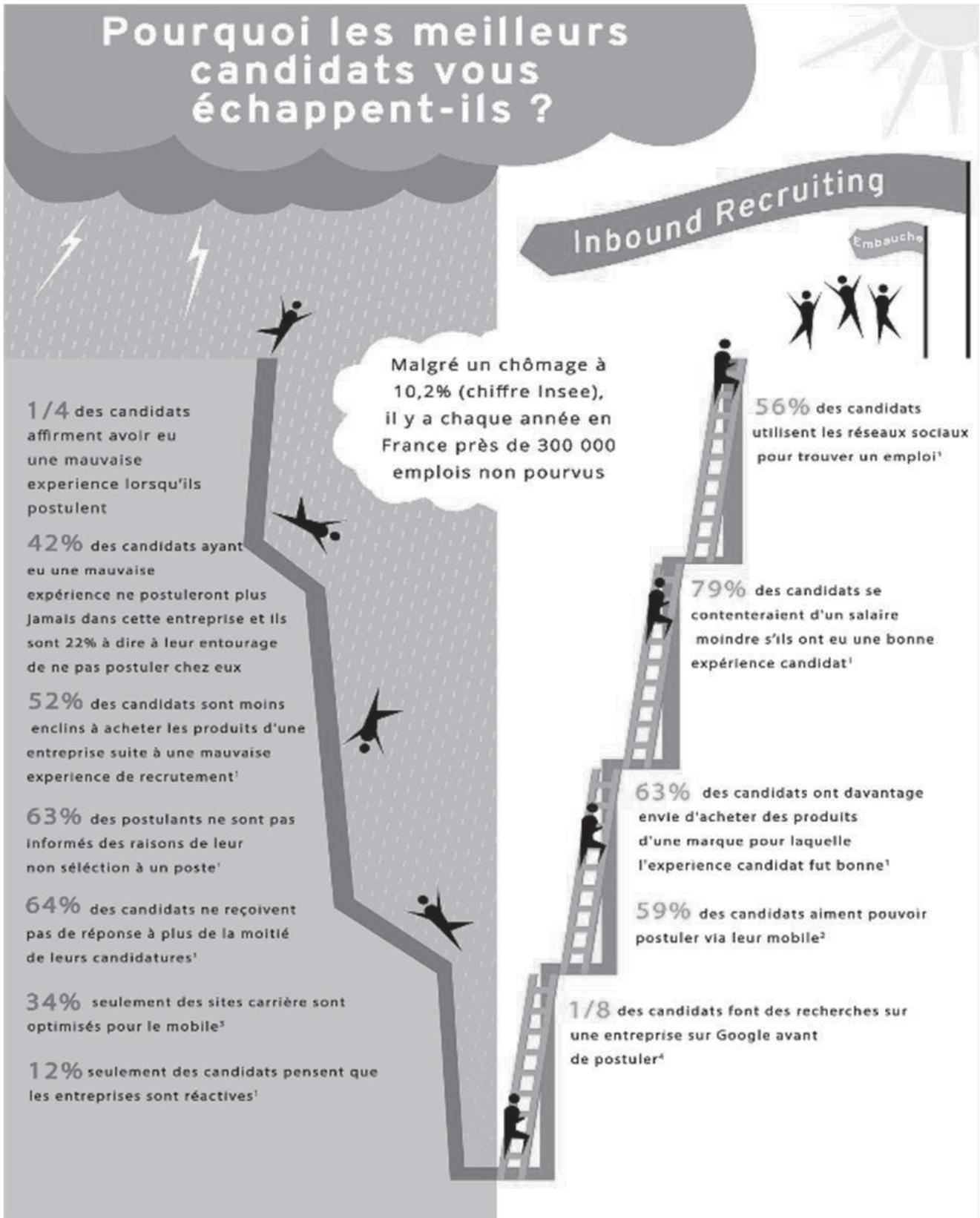
Processus de recrutement



© www.manager-go.com

Source : www.manager-go.com

DOCUMENT RESSOURCE 3 - Infographie du recrutement



Source : <https://inbound.lasuperagence.com/blog/infographie-mauvaise-experience-candidat-marque-employeur-inbound-recruiting>

DOCUMENT RESSOURCE 4 - Enjeux stratégiques d'un "onboarding" réussi.

Saviez-vous que la réussite d'un recrutement se jouait pour 50 % en amont (*sourcing*, présélection des candidats et entretiens) et 50 % en aval (période d'intégration) ?

Afin d'engager vos collaborateurs dès les premiers jours, il est indispensable de soigner votre rite d'intégration (ou "onboarding"). Mais intégrer un futur salarié est tout un art ! Quid des bonnes pratiques à adopter ?

Un rituel de bienvenue

Les entreprises françaises sont sous-équipées en matière d'onboarding. Souvent « faits maison » et peu digitalisés, ces *process* obsolètes ont parfois un effet néfaste sur l'entreprise, sa marque employeur et son taux de *turnover*.

La mutation digitale, qui a atteint tardivement les RH, est maintenant fort heureusement ancrée dans les esprits. Le changement est en marche. Cette prise de conscience se fait en premier lieu par un travail d'évangélisation important sur l'apport des solutions existantes. Pourquoi est-il si important de ne pas négliger cette étape ?

Des collaborateurs impliqués...

Plus tôt le collaborateur sera intégré à votre société, ses valeurs et ses équipes, et plus rapidement il sera opérationnel dans le respect des principes inculqués lors de l'onboarding.

D'après une étude de la DARES, 76 % des DRH affirment que la productivité du futur collaborateur est l'indicateur le plus important.

Tout nouveau collaborateur souhaite être impliqué et participer à un projet pour lequel il se sent utile. L'onboarding permet de lui faire prendre conscience de son importance, de sa place singulière au sein de votre structure.

Pour plus de la moitié des DRH, la priorité est de favoriser le sentiment d'appartenance (75 %), et de susciter l'adhésion à la stratégie et à la culture de l'entreprise (64 %). Alors, le recrutement selon Maslow, on s'y met ?

... et fidélisés au même titre que des clients

Toujours dans la même étude, un chiffre alarmant ressort : 20 % des candidats qui rejoignent une entreprise envisagent de la quitter dès le premier jour en raison d'un accueil défectueux sur le plan humain, administratif et/ou matériel.

Durant les six mois suivant l'arrivée de nouveaux collaborateurs, 67 % des DRH évaluent le turnover de ces derniers entre 1 % et 10 %. Alors, pour ne pas risquer de perdre des collaborateurs à forte valeur ajoutée, pensez à les fidéliser au même titre que vos clients. Chouchoutez-les dès leur arrivée !

Assurez-vous d'avoir échangé avec eux tous les documents administratifs : contrat de travail, IBAN... Veillez à ce que leur poste informatique soit prêt et n'oubliez pas les actions de socialisation : livret de bienvenue, code vestimentaire, organigramme, déjeuner... Rien de pire pour un nouvel arrivant que de déjeuner seul les premiers jours.

Des coûts optimisés

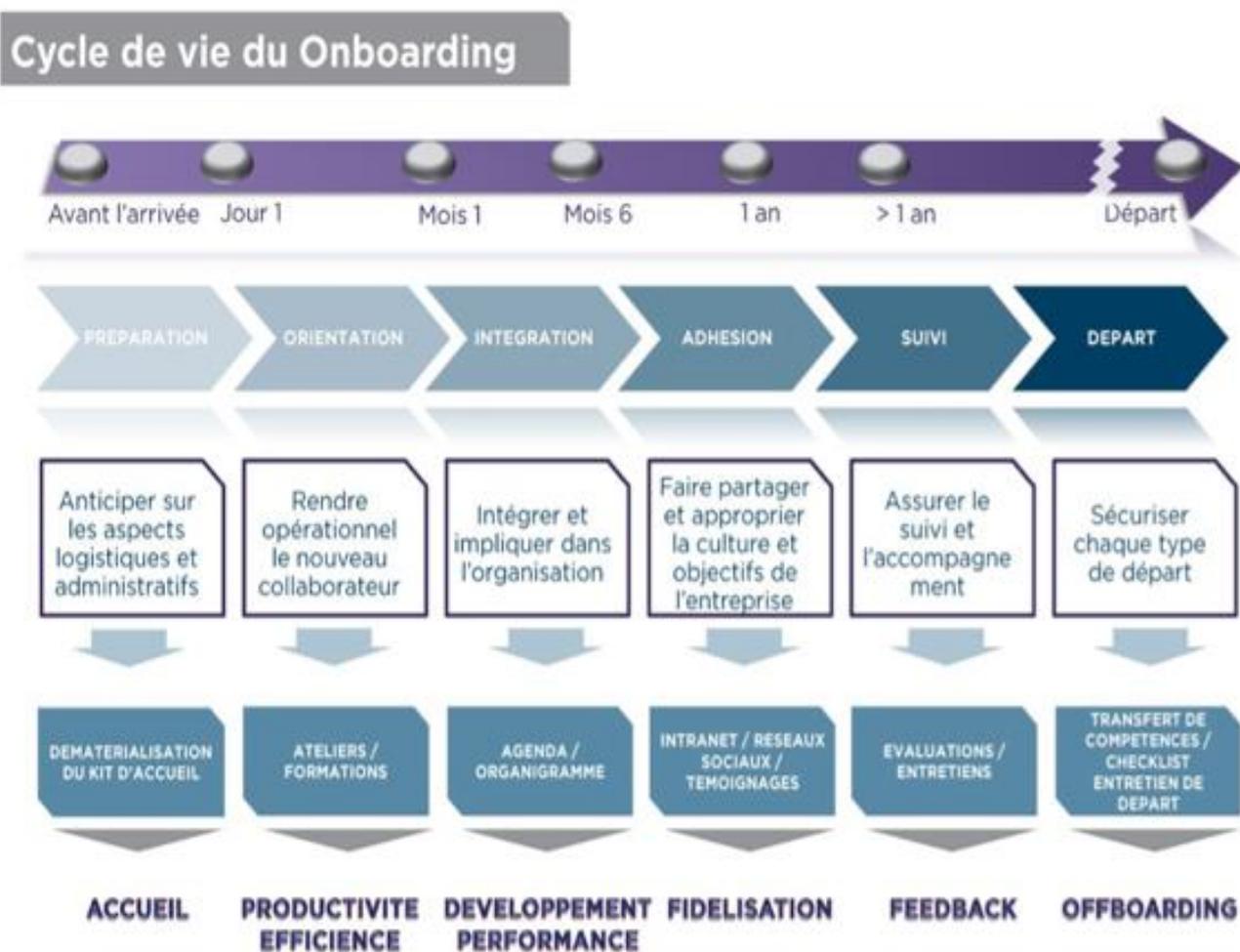
Si, dans 38 % des cas, les DRH ne sont pas en mesure d'estimer le coût d'un départ durant l'année suivant le recrutement, ils estiment le coût d'un mauvais recrutement entre 5 000 et 10 000 €. Lorsque l'on y inclut les coûts cachés (temps passé par les managers à former le nouvel entrant ...), le coût de remplacement d'un collaborateur avoisinerait plutôt les 27 000 €.

L'automatisation des tâches administratives devrait réduire ce coût. Pour 44 % des entreprises interrogées, un *onboarding* réussi permet en effet d'éviter la perte de temps liée à l'impression de documents et la ressaisie des informations.

En somme, l'*onboarding* est l'étape clé de l'intégration du candidat.

Source : <https://www.focusrh.com/tribunes/les-enjeux-strategiques-d-un-onboarding-reussi-par-stephanie-ruchaud-32418.html>

DOCUMENT RESSOURCE 5 - Schéma du cycle de vie de l'*onboarding*



Source : Silkroad

DOCUMENT RESSOURCE 6 - Le défi de l'évaluation des compétences : extraits

Être compétent ne consiste pas à rajouter un savoir-faire et un savoir-être à des savoirs, mais de savoir ce qu'on sait, comment on le sait, avec quel pouvoir d'agir pour faire face à des situations nouvelles (Clerc, 2012).

C'est là toute la difficulté de l'évaluation puisqu'il ne s'agit pas de constater uniquement un résultat décontextualisé, comme il est souvent d'usage dans le cadre scolaire. L'évaluateur doit être un observateur en situation qui puisse retracer le développement de la compétence dans le temps et comprendre son adaptabilité à d'autres situations. C'est en fait une véritable expertise « d'observateur professionnel des élèves au travail » (Perrenoud, 2004) qu'il faudrait alors développer comme définition même du métier enseignant. [...]

Mario Richard et Steve Bissonnette ont réalisé des travaux pour aider les enseignants du Québec à mettre en œuvre au début des années 2000 la réforme pédagogique axée sur le développement des compétences (Richard et Bissonnette, 2001). Ils ont identifié trois stades pour arriver à la compétence : celui de l'habileté (quoi faire ?), de la capacité (quand, comment et pourquoi le faire ?) et de l'utilisation judicieuse et réussie répétée, qui amène l'automatisation dans un savoir-agir qui libère la mémoire de travail pour gérer la tâche (niveau de conscience métacognitive). L'enseignant doit par conséquent endosser un rôle de médiateur, pour faire le pont entre une grande variété de tâches sources, menant de l'habileté à la compétence métacognitive.

Les compétences transversales (comme par exemple la capacité à persévérer dans l'effort) se distinguent des compétences disciplinaires par la diversification de leurs contextes d'utilisation, puisqu'elles peuvent être mises en œuvre à l'intérieur des différentes disciplines, comme à l'occasion de problématiques pluridisciplinaires ou pour des problématiques de la vie courante.

Il est donc essentiel que les élèves comprennent bien ce qui est à apprendre pour atteindre le stade des habiletés : d'où l'importance de l'explicitation et de l'objectivation à la fin de chaque séance d'apprentissage. L'enseignant doit demander à l'élève ce qu'il a compris, et pas seulement s'il a compris. Il doit vérifier que celui-ci dépasse le stade des connaissances déclaratives pour s'assurer que les connaissances deviennent procédurales et conditionnelles. On ne peut pas lâcher un élève devant une tâche complexe sans qu'il soit accompagné, estiment Richard et Bissonnette, sans s'assurer qu'il a surmonté les difficultés dans les tâches simples (habiletés) ou sans l'exercer régulièrement.

Évaluer pour apprendre mais aussi pour certifier

Dans le cadre d'une classe normale, confronter les élèves à des situations d'apprentissage par problèmes amène naturellement à privilégier la coopération des élèves à leur isolement. La capacité à coopérer et à travailler en équipe peut même être une partie de la compétence qu'on souhaite développer. Cela se heurte aux nécessités de l'évaluation individuelle de l'élève dans le système éducatif.

Le souci de contextualiser autant que possible les questions de connaissances pour en faire une évaluation « authentique » (Perrenoud, 2004) plutôt qu'une évaluation qui n'existe que pour le besoin de l'examen, est également peu compatible avec la multiplication des épreuves standardisées.

Source : Ifé : Dossier d'actualité veille et analyses n°76 juin 2012 par Olivier Rey

DOCUMENT RESSOURCE 7 - Extrait du référentiel

Bloc de compétences n°3 – Collaboration à la gestion des ressources humaines

Activité 3.1. Accompagnement du parcours professionnel

Compétence : gérer la relation de travail	
Tâches	3.1.1 Valorisation de la marque employeur 3.1.2 Contribution aux modes et processus de recrutement à l'ère du digital 3.1.3 Participation à l'intégration des nouveaux personnels 3.1.4 Accompagnement aux mobilités professionnelle et géographique 3.1.5 Appui aux évolutions administratives du contrat de travail
Contexte <p>La personne titulaire du diplôme participe à la gestion des ressources humaines dans les missions de recrutement, d'intégration et d'accompagnement des personnels de l'entité, dans un environnement digitalisé des outils et des pratiques. Elle sert d'appui dans la construction et la proposition des mobilités professionnelle et géographique du personnel de l'entité. Elle prend en compte les obligations légales, conventionnelles et la responsabilité sociale et sociétale, en assurant une veille réglementaire.</p> <p>Afin de valoriser l'image de l'entité tant auprès des membres de l'organisation que des candidats à l'embauche, la personne titulaire du diplôme contribue à une communication vers les acteurs internes et externes délivrant une information fiable et de qualité mais est aussi capable de réagir de façon appropriée aux événements de manière à préserver la réputation et la notoriété de l'entité et de l'organisation.</p> <p>L'éclatement et le partage des activités et compétences de gestion des ressources humaines doivent être envisagés, soit parce que tout ou partie de celles-ci sont externalisées vers des acteurs externes (notamment les cabinets spécialisés) ou soit parce qu'elles sont confiées à d'autres acteurs internes.</p>	
Données <p>Descriptif des activités du processus et des procédures de gestion des ressources humaines (recrutement, évaluation, analyse des métiers, des emplois et des postes de travail, formation, etc.)</p> <p>Système d'information de l'entité :</p> <ul style="list-style-type: none">- processus, activités, données associées, informations produites et responsabilités des acteurs dans la conduite de l'activité (acquisition des données, traitement, stockage et diffusion des informations),- règles d'accès aux données, aux informations produites et aux documents,- ressources logicielles, bureautiques et applications métier,- ressources matérielles - fixes, mobiles et nomades - et infrastructure de communication,- base documentaire (modèles et documents),- normes de l'organisation et réglementation en matière de diffusion et de gestion de l'information,- moyens et procédures de sécurisation de l'information et du système d'information. <p>Réglementation juridique et conventionnelle en matière de droit social (accords individuels et collectifs, contrats de travail, etc.) : recrutement, licenciement, négociation, formation, mobilité, hygiène, santé, qualité, sécurité et conditions de travail</p> <p>Veille informationnelle numérique portant sur l'ensemble des champs de la gestion des ressources humaines et analyses comparées des pratiques dans ce domaine</p> <p>Système d'information de gestion des ressources humaines (SIRH) pouvant être intégré à un progiciel de gestion intégré (PGI)</p> <p>Réglementation relative aux données personnelles et au droit à l'image</p> <p>Documents, en langues française ou étrangère, provenant des partenaires de l'organisation (par exemple : déclaration unique d'embauche, candidatures spontanées, contrats de travail, référentiels, livret d'accueil, etc.)</p> <p>Politique de communication de l'entité :</p> <ul style="list-style-type: none">- plan de communication globale de l'entité,- description des processus de communication interne et externe,- normes de l'organisation en matière de communication	

Savoirs associés	Critères de performance	Périmètre et Responsabilités
<p><i>Savoirs spécifiques pour l'activité</i></p> <p>Fiche de poste, fiche de description d'emploi</p> <p>Modalités de recrutement, en interne et en externe</p> <p>Statuts de travail salarié ou non salarié</p> <p>Contrats de travail : formalités d'embauche, modifications et rupture de la relation contractuelle</p> <p>Accueil et intégration des nouveaux personnels et des personnels en mobilité, y compris internationale : modalités et réglementation</p> <p>Formes de la mobilité internationale des ressources humaines.</p> <p><i>Communication</i></p> <p>Identité numérique, e-réputation, marque employeur</p> <p>Modes, supports et processus de diffusion d'une communication y compris multimédia</p> <p>Médias sociaux : typologie et usages</p> <p>Règles générales du droit relatives aux libertés individuelles, aux données personnelles, au droit à l'image et à la propriété intellectuelle.</p> <p><i>Production et gestion de l'information</i></p> <p>Système d'information de gestion des ressources humaines (SIRH).</p>	<p><i>Critères spécifiques au domaine d'activité</i></p> <p>Actions proposées favorisant l'attractivité, l'intégration, l'implication et la coopération avec les parties prenantes, internes et externes (collaborateurs, clients, fournisseurs, actionnaires, État, société, etc.).</p> <p>Procédures respectées et mises en œuvre, en tenant compte des outils disponibles, notamment numériques.</p> <p>Outils et méthodes de gestion des ressources humaines mobilisés et adaptés aux situations (fiches métier, fiches et profils de poste et d'emploi, déclaration unique d'embauche, livret d'accueil, tutorat, séminaire d'intégration, outils et dispositifs de mobilité professionnelle et géographique, etc.).</p> <p><i>Critères en termes de communication</i></p> <p>Communication multimédia véhiculant une image de l'entité valorisée et conforme à sa culture (médias sociaux : réseaux sociaux y compris d'entreprise, messageries, supports et chaînes vidéo, blogs, forums, etc.).</p> <p>Règles de confidentialité et de droits relatifs au champ de la communication respectées.</p> <p>Production d'écrits professionnels adaptés aux destinataires tant par leur contenu que par leur présentation, et véhiculant une image de l'entité valorisante et conforme à l'identité et à la charte graphique.</p> <p><i>Critères en termes de production et de gestion de l'information</i></p> <p>Système d'information de gestion des ressources humaines mis à jour : données prises en compte et informations actualisées dans le respect de la qualité du système d'information.</p>	<p>La personne titulaire du diplôme est force de propositions opérationnelles et accompagne le management dans la mise en œuvre d'un processus de gestion des ressources humaines.</p> <p>Elle s'adapte aux outils et possibilités techniques de l'organisation et travaille en lien avec acteurs internes et externes chargés de la communication.</p>