

BREVET DE TECHNICIEN SUPÉRIEUR SUPPORT À L'ACTION MANAGÉRIALE

E6 – COLLABORATION À LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

SESSION 2022

Durée : 4 heures

Coefficient : 4

Matériel autorisé :

L'usage de la calculatrice avec mode examen actif est autorisé.

L'usage de la calculatrice sans mémoire, « type collègue » est autorisé.

Tout autre matériel est interdit.
Toute documentation est interdite.

Dès que le sujet est remis, assurez-vous qu'il soit complet.
Le sujet se compose de 16 pages, numérotées de 1 à 16.

BTS SUPPORT À L'ACTION MANAGÉRIALE	SESSION 2022
E6 - Collaboration à la gestion des ressources humaines	Durée : 4 heures
Code sujet : SAMCGRH	Page 1 sur 16

BREVET DE TECHNICIEN SUPÉRIEUR

SUPPORT À L'ACTION MANAGÉRIALE

EPREUVE E6

COLLABORATION À LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

DOCUMENTS REMIS AUX CANDIDATS

Le sujet compte 16 pages numérotées de 1 à 16

Pages de garde	1-2
Présentation du contexte et du sujet	3-7

ANNEXES

Annexe 1	Présentation de SYGMATEL	8
Annexe 2	Les chiffres clés de SYGMATEL.....	9
Annexe 3	Extraits des rapports RSE de SYGMATEL	10
Annexe 4	Cartographie des compétences	11
Annexe 5	Extrait des données sur le poste de chargé d'affaires	11
Annexe 6	Témoignage de Stéphanie CHEVROLLIER, DRH	12
Annexe 7	Extrait d'articles sur le recrutement.....	12
Annexe 8	Extrait d'un contrat de travail d'un chargé d'affaires	14
Annexe 9	L'avenant au contrat de travail.....	15
Annexe 10	Soigner l'intégration pour fidéliser.....	15

BARÈME

<u>Première partie</u> Diagnostic relatif à la gestion et au management des ressources humaines	40 points
<u>Deuxième partie</u> Proposition et mise en œuvre de solutions	40 points

BTS SUPPORT À L'ACTION MANAGÉRIALE	SESSION 2022
E6 - Collaboration à la gestion des ressources humaines	Durée : 4 heures
Code sujet : SAMCGRH	Page 2 sur 16

SYGMATEL

Le Groupe SYGMATEL, créé en 2003 par Olivier de la Chevasnerie compte aujourd'hui 330 salariés, répartis entre le siège social basé à La Chapelle-sur-Erdre, à quelques kilomètres de Nantes (44) et 11 agences dans les régions Pays de la Loire, Bretagne, Centre-Val de Loire et Île-de-France. Il a été constitué par des rachats successifs et l'intégration de 5 sociétés spécialisées dans les services liés aux métiers de l'électricité.

La réalisation d'installations électriques et leur maintenance constituent le cœur de métier de l'entreprise. Les compétences sur le courant fort (transport d'électricité, chauffage, éclairage...) et sur le courant faible (téléphonie, domotique, vidéosurveillance...) permettent de couvrir l'ensemble des métiers de l'électricité.

L'activité commerciale de SYGMATEL se fait essentiellement entre professionnels (Business to Business). Ses clients sont des organisations publiques (centres hospitaliers, organismes de transport en commun, établissements scolaires...) et des entreprises du secteur privé. SYGMATEL a ainsi installé un système de visioconférence pour l'université d'Orléans mais également sonorisé une prestation événementielle pour Renault-Nissan.

Sur un marché divisé entre petites entreprises spécialisées et grands groupes généralistes, SYGMATEL a su trouver son positionnement en alliant la souplesse et la spécialisation des PME avec l'efficacité et l'ambition des grands groupes. Pour se différencier, SYGMATEL s'est récemment diversifié dans le domaine de la domotique¹. Entre autres, l'entreprise cherche à faciliter le quotidien des personnes âgées ou en situation de handicap.

SYGMATEL a su inventer son propre modèle de croissance qui lui a permis d'accroître son chiffre d'affaires de 10 à 20 % par an depuis sa création. Son organisation repose sur un management considérant que les hommes et les femmes sont la clé de la réussite, et dans lequel l'exigence et l'excellence tiennent une grande place. La confiance, le respect et la réussite sont des valeurs mises en avant pour la valorisation de la personne et elles guident une démarche éthique, entrepreneuriale et innovante. Une charte éthique du groupe a été créée en accord avec ces valeurs dans le cadre de la responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE).

Au niveau de l'emploi, le secteur du bâtiment en général et de l'électricité en particulier connaît une forte pénurie de main-d'œuvre, alors même que les besoins dans ce secteur d'activité sont considérables. En effet, ce dernier souffre d'un déficit d'image auprès des jeunes, en raison de la pénibilité des conditions de travail et du manque de préoccupations environnementales. SYGMATEL, comme tous les grands groupes nationaux ou internationaux (EDF, ENGIE, TOTAL...) dans ce secteur d'activité, rencontre des difficultés de recrutement.

¹ **Domotique** : ensemble des techniques de gestion automatisée appliquées à l'habitation (confort, sécurité, communication).

BTS SUPPORT À L'ACTION MANAGÉRIALE	SESSION 2022
E6 - Collaboration à la gestion des ressources humaines	Durée : 4 heures
Code sujet : SAMCGRH	Page 3 sur 16

Les ressources humaines

Le service des ressources humaines est placé sous la responsabilité de Stéphanie Chevrollier, directrice des ressources humaines. Dans un contexte concurrentiel, sa principale mission est d'attirer et de fidéliser les jeunes talents nécessaires à son activité. L'amélioration de la qualité de vie au travail et l'épanouissement professionnel des collaborateurs sont des moyens développés dans cet objectif. Dans ce cadre, un poste d'animateur HSE (Hygiène Sécurité Environnement) a été créé pour développer la culture de la sécurité, notamment par le renforcement de l'animation et de la sensibilisation sur cette thématique.

De plus, Stéphanie Chevrollier considère qu'il est de son rôle d'agir en faveur de la diversité et de l'égalité des chances, ce qui permet entre autres de valoriser la marque employeur.

En 2019, 60% des apprentis sont restés chez SYGMATEL : 27 % ont été directement embauchés et 33 % ont poursuivi leur formation. SYGMATEL s'implique en faveur du retour à l'emploi en accueillant régulièrement des stagiaires en reconversion professionnelle. L'entreprise compte 14 nationalités différentes parmi ses effectifs et a ouvert des portes à des salariés au parcours de vie atypique. Néanmoins, l'entreprise éprouve des difficultés dans le recrutement à certains postes clés.

Les femmes constituent 17% des effectifs. Elles sont représentées essentiellement parmi les cadres et ETAM², et moins chez les ouvriers. Néanmoins, SYGMATEL s'engage dans l'intégration des femmes dans tous les métiers de l'entreprise.

L'amélioration des conditions de travail et le développement professionnel des collaborateurs sont deux leviers de la performance d'entreprise. Ils contribuent à l'employabilité des collaborateurs dans une perspective sociétale d'allongement des carrières et de transformation du travail, notamment en raison de la digitalisation des activités.

Pour répondre à ces enjeux de performance, SYGMATEL a développé une plateforme collaborative afin de faciliter la coopération entre les agences et le siège social. Cette plateforme offre les fonctionnalités d'un intranet et héberge les outils collaboratifs, des outils de GRH et des applications spécialisées (WattHelp³, WattApp⁴, WattMe⁵) destinées à optimiser les flux d'informations. Ces applications dédiées au SIRH apportent un confort de travail à l'ensemble des utilisateurs et une fluidité dans la gestion des données : dématérialisation du dossier personnel, gestion du temps de travail, différents formulaires... Par ailleurs, elles doivent être enrichies par l'ajout d'outils dédiés au recrutement et à l'intégration des salariés.

² ETAM : employés, techniciens et agents de maîtrise

³ **WattHelp** Centre technique d'appel à destination des clients

⁴ **WattApp** Outil de planification et de mobilité des techniciens

⁵ **WattMe** Outil de gestion des temps des techniciens

BTS SUPPORT À L'ACTION MANAGÉRIALE	SESSION 2022
E6 - Collaboration à la gestion des ressources humaines	Durée : 4 heures
Code sujet : SAMCGRH	Page 4 sur 16

Andréa CADEC

Vous êtes Andréa CADEC, Office Manager depuis cinq ans. En raison de votre bonne connaissance de l'organisation et de vos compétences digitales, vous êtes notamment chargé(e) d'assurer l'interface entre les trois directions : direction administrative et financière, direction des systèmes d'information et direction des ressources humaines.

Face à la problématique de recrutement à laquelle SYGMATEL est confrontée, vous contribuez à l'amélioration de la marque employeur afin d'attirer les talents et au développement de l'employabilité de vos collaborateurs afin de favoriser leur épanouissement professionnel et leur fidélisation.

BTS SUPPORT À L'ACTION MANAGÉRIALE	SESSION 2022
E6 - Collaboration à la gestion des ressources humaines	Durée : 4 heures
Code sujet : SAMCGRH	Page 5 sur 16

PARTIE I : DIAGNOSTIC RELATIF À LA GESTION ET AU MANAGEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

Conscient de la nécessité de fidéliser les salariés, SYGMATEL a placé la RSE au cœur de sa stratégie d'entreprise. Dans ce cadre, de nombreux projets internes sont en cours au profit des collaborateurs : actions ciblées visant l'amélioration de la qualité de vie au travail, la santé/sécurité au travail, et le développement des compétences des collaborateurs.

Parallèlement, dans un environnement de plus en plus digitalisé, la direction souhaite orienter les missions de recrutement, d'intégration et d'accompagnement des collaborateurs vers le partage d'une culture digitale commune pour favoriser la fidélisation des salariés.

Travail à faire

Présentez de manière structurée dans un rapport argumenté :

- **Votre diagnostic des ressources humaines** portant sur le recrutement et la fidélisation des collaborateurs.
- **Les propositions de solutions** en relation avec votre diagnostic.
Vous apporterez les justifications nécessaires à la prise de décision.

BTS SUPPORT À L'ACTION MANAGÉRIALE	SESSION 2022
E6 - Collaboration à la gestion des ressources humaines	Durée : 4 heures
Code sujet : SAMCGRH	Page 6 sur 16

PARTIE II : PROPOSITION ET MISE EN ŒUVRE DE SOLUTIONS

Votre rapport a été examiné et a conduit votre manager, Stéphanie Chevrollier, à fixer deux axes prioritaires pour fidéliser les salariés :

- améliorer le processus d'intégration ;
- développer la mobilité interne par la gestion des compétences et la formation.

Le premier axe retenu pour fidéliser les collaborateurs est l'amélioration du processus d'intégration. SYGMATEL envisage la mise en place d'une « intégration digitalisée » (*onboarding*) des nouveaux collaborateurs. La digitalisation du parcours d'intégration doit prendre appui sur les fonctionnalités existantes du SIRH, en y intégrant des étapes à réaliser par les nouveaux collaborateurs de manière autonome.

Il s'agit de communiquer aux nouveaux arrivants les informations essentielles, de les préparer à leur prise de fonction et de susciter un sentiment d'appartenance, tout en les amenant à être partie prenante de leur parcours d'accueil et d'intégration.

Travail à faire

1) La conception du parcours d'« intégration digitalisée »

- Proposez les différentes étapes et tâches du parcours d'accueil et d'intégration, accessibles depuis l'espace « onboarding », qui seront proposées aux nouveaux collaborateurs.
- Justifiez la pertinence de la digitalisation du parcours d'intégration.

Le second axe retenu est l'amélioration de la mobilité interne. Les entretiens annuels ont permis d'identifier les salariés ayant le potentiel pour occuper le poste de chargé d'affaires. Huit techniciens vont donc être promus à ce poste. Ces promotions vont permettre de pallier les difficultés de recrutement que rencontre l'entreprise sur ce poste et de fidéliser ses collaborateurs.

Madame Chevrollier a rencontré les salariés concernés pour les informer du projet. Dans le cadre de vos missions d'accompagnement du parcours professionnel des salariés, vous venez en appui aux évolutions administratives du contrat de travail de ces collaborateurs.

Travail à faire

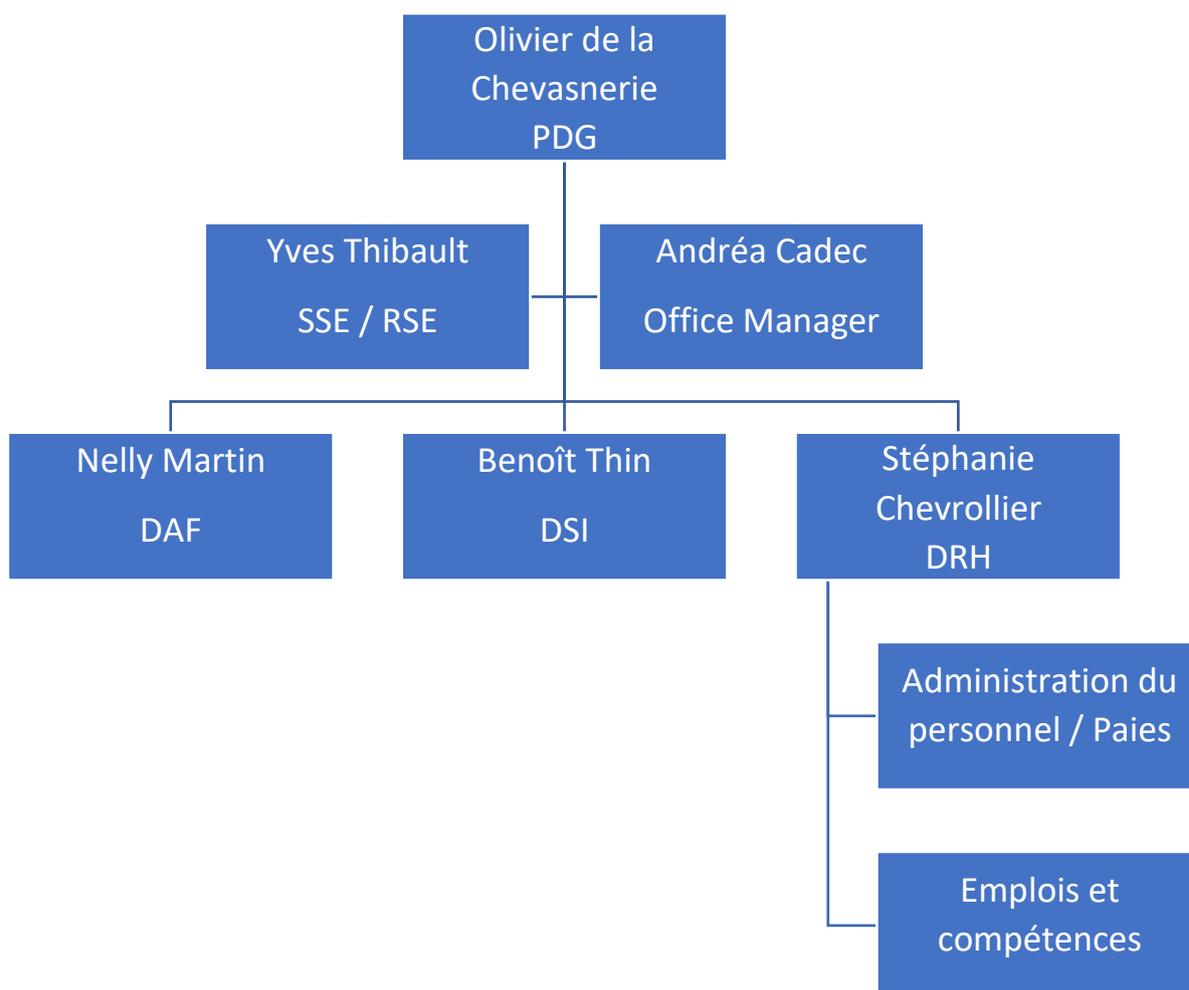
2) La création d'un avenant au contrat de travail

- Rédigez l'avenant au contrat de travail des techniciens promus à un poste de chargé d'affaires.
- Précisez les modalités à mettre en œuvre pour la mise en place de l'avenant.

BTS SUPPORT À L'ACTION MANAGÉRIALE	SESSION 2022
E6 - Collaboration à la gestion des ressources humaines	Durée : 4 heures
Code sujet : SAMCGRH	Page 7 sur 16

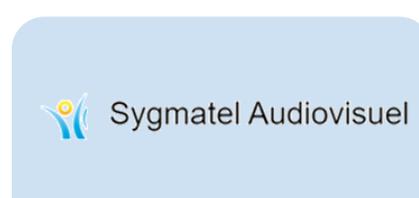
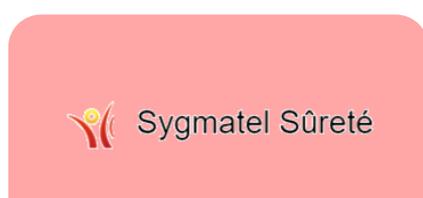
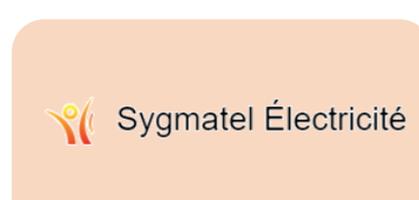
Annexe 1 : Présentation de SYGMATEL

Organigramme du siège social SYGMATEL au 1^{er} janvier 2022



Les métiers de SYGMATEL

Le groupe SYGMATEL s'affirme comme un acteur majeur dans des domaines d'activité, très différents et complémentaires à la fois :



BTS SUPPORT À L'ACTION MANAGÉRIALE	SESSION 2022
E6 - Collaboration à la gestion des ressources humaines	Durée : 4 heures
Code sujet : SAMCGRH	Page 8 sur 16

Annexe 2 – Les chiffres-clés de l'entreprise SYGMATEL

Les chiffres clés de l'emploi

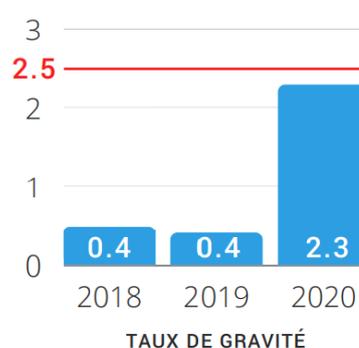
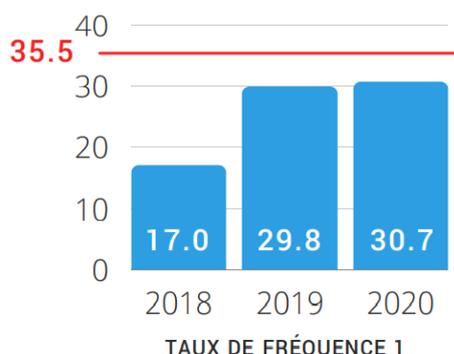
	2018	2019	2020
EFFECTIFS	273	298	330
PART DE CTT	12,1%	18,2%	21,4%
PART DE CDD	8,1%	10,4 %	9,7%
TURNOVER	20,6 %	28,2 %	22,3%
ABSENTEISME	3%	4,5%	5%
NOMBRE D'APPRENTIS ET DE CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION DANS LES CDD*	20	29	29

*100% des agences ont accueilli des apprentis & stagiaires

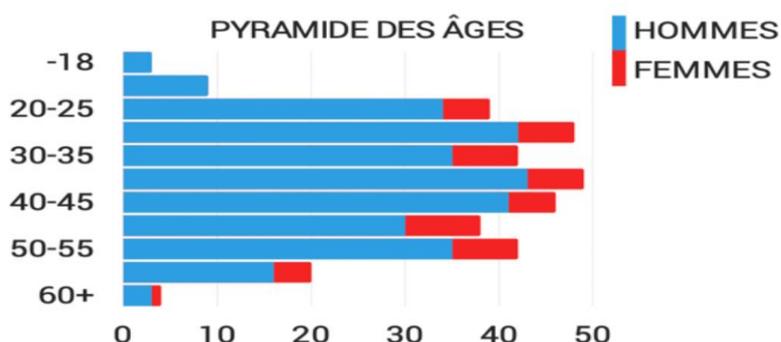
Les chiffres clés de la formation

	2018	2019	2020
NOMBRE DE SALARIES FORMES	103	142	201
NOMBRE HEURES DE FORMATION	2650	2856	3287
HEURES DE FORMATION PAR SALARIE FORME	26h	20h	16h

Les chiffres clés des accidents du travail



Secteur du bâtiment



Données de 2020 en nombre de salariés

BTS SUPPORT À L'ACTION MANAGÉRIALE	SESSION 2022
E6 - Collaboration à la gestion des ressources humaines	Durée : 4 heures
Code sujet : SAMCGRH	Page 9 sur 16

Annexe 3 – Extraits des rapports RSE de SYGMATEL

SYGMATEL communique chaque année, dans son rapport RSE, sur ses engagements en référence au Pacte Mondial de l'ONU qui fixe des principes dans les domaines suivants : droits de l'homme, normes environnementales et de travail, et lutte contre la corruption. Par exemple, l'agence de Paris promeut une approche de mobilité des salariés, favorisant leur déplacement sur les chantiers en transport en commun ou à vélo. De plus, le groupe poursuit le remplacement de ses véhicules par des véhicules électriques chaque fois que cela est pertinent.

Priorités RSE concernant l'épanouissement professionnel de nos collaborateurs :

- Favoriser l'implication des salariés par la qualité de l'emploi et la pérennité de nos engagements
- A l'aide du dialogue, améliorer les conditions de travail et la sécurité, l'égalité professionnelle, et la diversité
- Faire participer nos collaborateurs à la vie de l'entreprise et donner du sens à leur travail

Dialogue social, implication & recherche d'équité

Ouverture de l'actionnariat salarial :

Au-delà d'une simple participation des salariés à la croissance de son entreprise, le souhait de Sygmatel est d'impliquer plus encore les salariés dans le développement de l'entreprise. Lors de la deuxième campagne d'actionnariat salarial (2019), deux types d'actions ont été mises à la vente : des actions au prix "du marché" et une action à 1 € par salarié. La création de cette action à 1 € traduit la volonté du groupe d'offrir à chacun la possibilité de devenir actionnaire au-delà de sa capacité financière. Cette deuxième campagne d'actionnariat a été un véritable succès. Le groupe compte 148 actionnaires salariés (soit 46 %) détenant 5 % du capital de Sygmatel. Cette adhésion marque un attachement des salariés à l'entreprise et une volonté de s'y inscrire dans le temps.

Au total, les avantages sociaux représentent 17 % de la masse salariale répartis en : tickets restaurants, abonnement à un site d'œuvres sociales pour les salariés, politique de rémunération (prime de fin d'année, prime sur objectif, campagnes d'augmentation annuelle), participation sur les filiales, plan d'épargne entreprise, mutuelle d'entreprise et prévoyance, etc.

La formation continue

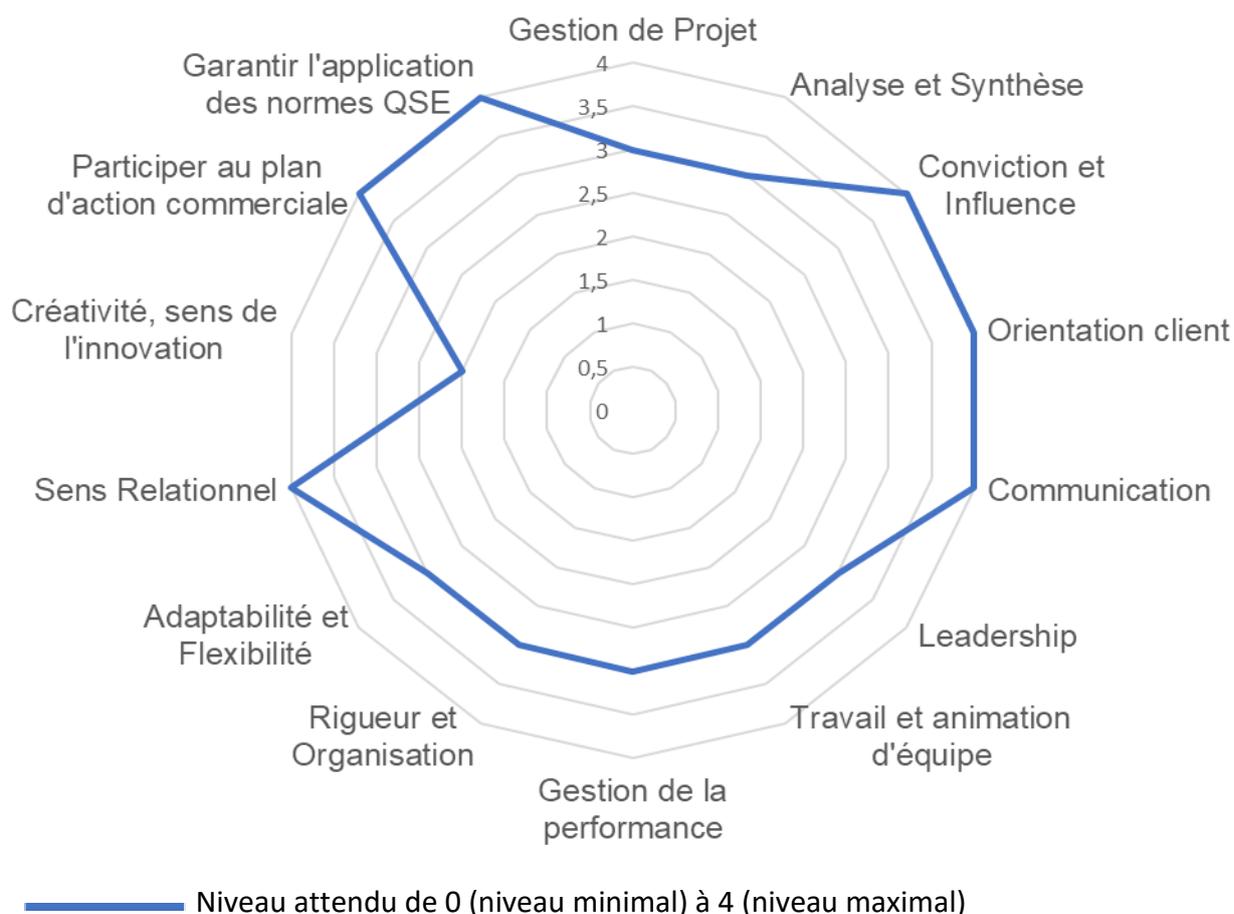
La formation continue contribue à la performance d'entreprise, mais également à l'employabilité des collaborateurs dans une perspective sociétale d'allongement des carrières et de transformation du travail (notamment digitalisation).

En prenant appui sur ses besoins en compétences et les entretiens professionnels, Sygmatel accompagne ses collaborateurs à travers la formation continue et la promotion interne. Par ailleurs, la transmission des savoir-faire est au cœur des préoccupations du groupe, et cela se traduit chaque année par la formation de nouveaux apprentis, nos collaborateurs de demain.

Sources : rapports RSE 2020 et 2021 de l'entreprise Sygmatel

BTS SUPPORT À L'ACTION MANAGÉRIALE	SESSION 2022
E6 - Collaboration à la gestion des ressources humaines	Durée : 4 heures
Code sujet : SAMCGRH	Page 10 sur 16

Annexe 4 – Cartographie des compétences pour le poste de chargé d'affaires



Annexe 5 – Extrait des données concernant le poste de chargé d'affaires chez Sygmatel

► **Rémunération brute mensuelle :**

2 900 € + prime de mobilité (En fonction du lieu et de la durée du déplacement)

► **Avantages en nature :** voiture de fonction, tickets restaurant, téléphone portable

► **Principales missions :**

- Chiffrer et superviser des études d'exécution
- S'assurer du bon déroulement des travaux
- Développer et commercialiser l'activité

BTS SUPPORT À L'ACTION MANAGÉRIALE	SESSION 2022
E6 - Collaboration à la gestion des ressources humaines	Durée : 4 heures
Code sujet : SAMCGRH	Page 11 sur 16

Annexe 6 – Témoignage de Stéphanie CHEVROLLIER, DRH chez SYGMATEL



Nous avons besoin de fidéliser nos salariés en leur proposant des mobilités internes, car dans notre secteur, il est stratégique de conserver notre personnel qualifié, notamment les techniciens spécialisés.

En ce qui concerne le recrutement, sur 10 candidatures, seulement 2 correspondent aux compétences exigées dans notre cœur de métier. Or, ces talents sont indispensables pour assurer le bon fonctionnement et la compétitivité de notre entreprise.

Annexe 7 : Extraits d'articles sur le recrutement dans le secteur de l'énergie

Extrait de l'article : Le secteur de l'énergie face au casse-tête du recrutement

Cette année, la filiale d'EDF cherche à embaucher 2 000 personnes, dont 1 200 en alternance, et doit faire face à des difficultés de recrutement sur de nombreux emplois. « *Les entreprises sont en concurrence entre elles pour attirer les compétences et doivent aller elles-mêmes à la rencontre des candidats* », assure Michaële Guégan, la directrice des ressources humaines d'Enedis.

Rien n'est plus comme avant dans le monde du recrutement. [...]

« *Les jeunes veulent de la polyvalence et de la mobilité. Nous avons dû adapter notre offre* », affirme Michaële Guégan. Elle explique avoir instauré des aides au logement dans les régions où les tensions sont les plus vives, comme l'Île-de-France et Rhône Alpes. Pour un niveau bac, le salaire annuel moyen d'embauche est de 21 453 € brut, auquel il faut ajouter les primes, l'intéressement et la rémunération des astreintes.

<https://www.la-croix.com/Economie/France/Le-secteur-lenergie-face-casse-tete-recrutement-2019-07-09-1201034261>

BTS SUPPORT À L'ACTION MANAGÉRIALE	SESSION 2022
E6 - Collaboration à la gestion des ressources humaines	Durée : 4 heures
Code sujet : SAMCGRH	Page 12 sur 16

Extrait de l'article : Pénurie généralisée de profils sur les métiers de l'énergie

Entretien avec Jonathan Hirt, *consultant en recrutement génie climatique et électrique chez Complément RH.*

A l'heure actuelle, quels sont les types de postes qui recrutent le plus dans le secteur de l'énergie ?

De façon plus générale, tous les métiers sont en tension : chargé d'affaires, conducteur de travaux, chef de chantier, dépanneur, projeteur, ingénieur d'études... Les profils sont recrutés à partir du CAP mais la plupart des demandes concernent les niveaux bac + 2 à ingénieur. D'autres formations permettent d'ouvrir des portes comme les Compagnons du devoir ou l'Afpa. Ce que l'on observe, c'est un problème d'orientation. Les jeunes ne connaissent pas ces métiers ou en possèdent une vision négative alors que les professions sont intéressantes et le salaire motivant. [...]

<https://www.energierecrute.com/actualites-energie-environnement/5365-penurie-generalisee-de-profils-sur-les-metiers-de-l-energie>

Extrait de l'article : Techniciens : des postes de plus en plus valorisés

Par ailleurs, les entreprises seront de plus en plus amenées à garantir une formation et une employabilité permanentes à ces profils. [...] Le défi permanent est d'attirer les jeunes vers des métiers, comme ajusteurs ou soudeurs, qui ont trop souvent une image négative. Pour les attirer et les valoriser, ces techniciens doivent aussi pouvoir évoluer et pourquoi pas devenir cadres s'ils le souhaitent. Pour rester compétitive, l'usine du futur devra accompagner ses salariés et leur accorder plus d'autonomie pour qu'ils donnent toujours le meilleur d'eux-mêmes.

<http://etudiant.aujourd'hui.fr/etudiant/info/techniciens-des-postes-de-plus-en-plus-valorises.html>

BTS SUPPORT À L'ACTION MANAGÉRIALE	SESSION 2022
E6 - Collaboration à la gestion des ressources humaines	Durée : 4 heures
Code sujet : SAMCGRH	Page 13 sur 16

Annexe 8 – Extrait du contrat de travail d'un chargé d'affaires chez Sygmatel

Contrat de travail

Entre

La société **SYGMATEL**, immatriculée au Registre du Commerce Société sous le n°... dont le siège social est situé à la Chapelle-sur-Erdre (44), représentée par Monsieur Olivier DE LA CHEVASNERIE, PDG, agissant en qualité d'Employeur.

D'une part,

Et

Monsieur, immatriculé à la Sécurité sociale sous le n°

D'autre part.

Article 1 – Engagement

Monsieur est engagé pour une durée indéterminée à compterN

Article 2 – Qualifications/Missions

Monsieur est engagé en tant que chargé d'affaires

Les parties reconnaissent que les missions qui lui seront confiées en cette qualité sont susceptibles d'évoluer.

Article 3 – Rémunération

La rémunération de Monsieur a été fixée à la somme mensuelle brute de € pour une durée de travail hebdomadaire de 35 heures en moyenne sur l'année.

Article 4 – Période d'essai – Préavis

La période d'essai est d'une durée de 3 mois, renouvelable une fois.

La durée des délais de préavis à observer tant par l'employeur que parest celle prévue par les dispositions conventionnelles actuellement en vigueur.

Article 5 – Lieu de travail/déplacement/Clause de mobilité

[...]

Article 12 – Rupture du présent contrat

[...]

Fait à Chapelle-sur-Erdre, le N

En deux exemplaires originaux, dont un remis à chacune des parties.

Signature suivie de la mention « lu et approuvé »

BTS SUPPORT À L'ACTION MANAGÉRIALE	SESSION 2022
E6 - Collaboration à la gestion des ressources humaines	Durée : 4 heures
Code sujet : SAMCGRH	Page 14 sur 16

Annexe 9 – L’avenant au contrat de travail

Extrait de l’article : L’avenant au contrat de travail : utilité, fonctionnement, obligations...

Y a-t-il des clauses obligatoires dans un avenant au contrat de travail ?

[...] L’avenant au contrat de travail doit nécessairement comporter un minimum de deux clauses.

- La première, qui sera toujours présente quel que soit le contrat et le nombre de changements, est l’identification des parties prenantes au contrat de travail. C’est-à-dire les informations relatives à l’identification de l’employeur et celles relatives à l’identité du salarié concerné.
- La deuxième, et si besoin les suivantes, doit mentionner et préciser les modifications apportées au contrat de travail d’origine par le présent avenant, ainsi que leur date d’entrée en vigueur.

À cela s’ajoute la nécessité de préciser que toutes les autres clauses du contrat de travail restent en vigueur, puis d’indiquer le nombre d’exemplaires établis, le lieu et le jour de la signature par les deux parties. [...]

<https://culture-rh.com/avenant-contrat-travail-utilite-fonctionnement-obligations/>

Annexe 10 – Soigner l’intégration pour fidéliser

Le processus d’intégration digitalisé, appelé également onboarding, est identifié comme une préoccupation majeure par de nombreux professionnels RH.

Quelques exemples de solutions RH pour faciliter l’intégration des collaborateurs :

- **Cornerstone Onboarding** propose une gestion unifiée des talents qui permet de suivre tout le cycle de vie du collaborateur, du recrutement à la formation en passant par la gestion de la performance : grâce à un portail dédié au nouvel embauché, il est possible de diffuser différents types de contenus, tels que la vidéo de présentation de l’entreprise, le livret d’accueil et des formulaires à compléter pour alimenter le dossier collaborateur.

Dès son embauche confirmée, le collaborateur rejoint une communauté de nouveaux arrivants avec laquelle il va pouvoir échanger avant même son premier jour travaillé dans l’entreprise. Au sein de ce réseau social d’entreprise, le collaborateur peut créer et participer à des fils de discussion, partager des fichiers, et faire des suggestions. Il est également possible de lui ouvrir un accès à la boîte à idées numérique de l’entreprise. [...]

BTS SUPPORT À L’ACTION MANAGÉRIALE	SESSION 2022
E6 - Collaboration à la gestion des ressources humaines	Durée : 4 heures
Code sujet : SAMCGRH	Page 15 sur 16

- **QuarksUp** propose des contenus déjà modélisés qui permettent de valoriser le laps de temps durant lequel le futur collaborateur n'est pas encore arrivé dans l'entreprise.

Afin de préparer la prise de poste, des contenus permettant de présenter la société, ses valeurs et son cœur de métier, sont diffusés dans l'espace collaborateur de la plateforme. Durant cette même période, le référent RH et le manager peuvent mettre à jour l'agenda du premier mois du collaborateur, planifiant ainsi ses futurs rendez-vous et formations [...].

Avant même son arrivée dans l'entreprise, le nouveau collaborateur a accès à son portail personnalisé dans lequel il retrouve sa liste des tâches à réaliser, les documents dématérialisés comme son contrat de travail ou la charte informatique, le formulaire d'accueil à compléter, les formations à suivre et les invitations aux temps forts du parcours d'intégration comme le *Welcome day*.

Par la suite, le collaborateur disposera de son portail RH digitalisé qui l'accompagnera tout au long de son parcours professionnel dans l'entreprise, grâce à la gestion dématérialisée de l'administration du personnel, de la formation et des entretiens professionnels.

<https://www.parlonsrh.com/onboarding-les-solutions-rh-qui-facilitent-lintegration-de-vos-collaborateurs/>

BTS SUPPORT À L'ACTION MANAGÉRIALE	SESSION 2022
E6 - Collaboration à la gestion des ressources humaines	Durée : 4 heures
Code sujet : SAMCGRH	Page 16 sur 16