

Le Digital pour les RH

Maîtrisez les leviers du digital propres à la fonction RH pour accompagner la transformation digitale de votre entreprise

Filière : **Transformation & Marketing digital** Sous-filière : **Transformation digitale**

RÉFÉRENCE
DIGRH01

DURÉE
2 JOURS (14H)

PRIX UNITAIRE HT
1 390 €

Description

Dans un environnement en pleine mutation, la fonction RH doit, au même titre que les autres fonctions de l'entreprise, comprendre les tenants et aboutissants d'une (r)évolution numérique et digitale de plus en plus incontournable. Les décideurs sont conscients que la fonction RH doit créer une nouvelle culture digitale et renouveler ses pratiques pour accompagner un mouvement considéré comme inéluctable.

Objectifs pédagogiques

- Appréhender l'impact de la transformation digitale sur l'organisation et la fonction RH
- Mesurer l'impact des outils numériques et nouveaux usages sur la fonction RH
- Recourir aux outils collaboratifs
- Mettre en place une stratégie efficace sur les réseaux sociaux pour recruter
- Comprendre le concept de marque employeur
- Mettre en place une stratégie de Veille

Public cible

DRH, RRH, Responsable / Chargé(e) de recrutement / formation, Chargé(e) des RH / d'études / de missions RH

Pré-requis

Connaissance de la GRH

Modalités d'évaluation

OXiane Institut

98 avenue du général Leclerc
92100 Boulogne-Billancourt

RCS Nanterre 430 112 250 000 21 / Code NAF 6202A
Organisme de formation N° 11 92 16 52 492

L'évaluation des acquis se fait tout au long de la session au travers d'ateliers de mise en pratique des notions et concepts abordés pendant la formation.

Méthodes pédagogiques

70% théorie / 30% pratique

Programme de la formation

Introduction

Pourquoi une formation au Digital RH ?

- Impacts du digital sur les entreprises et les différents secteurs d'activités
- Enjeux pour l'entreprise et les RH

Où en êtes vous par rapport au digital ?

- QCM pour analyser les différentes perceptions du digital RH par les participants à la formation
- Quiz de mise en route pour se familiariser et Test d'agilité numérique

Le Digital : une terminologie à comprendre

- Introduction au Cloud / RS / Mobile / Objets connectés / Big Data / SaaS / Expérience candidat /

Impacts du digital au niveau RH et management

Un nouveau type d'organisation et de management

- bouleversement dans les organisations avec une innovation de rupture qu'est le Digital
- Une forme d'organisation totalement nouvelle, centrée sur le collaborateur

Management 2.0 : un nouveau rôle pour les managers

- Un changement culturel et de nouveaux modes de fonctionnement en entreprise
- Nouveau style de management et nouvelles tendances
- Accompagnement de l'évolution de ces modes de management par des actions de sensibilisation

Collaborateurs 2.0 : de nouvelles attentes

- L'entreprise : lieu de vie pour des populations plus ou moins favorables au digital
- Génération Y, génération X, génération Z, Digital natives, Seniors
- Risques de la fracture numérique

Risques de l'entreprise digitale

OXiane Institut



- La qualité de vie au travail en question
- Nomadisme, conditions de travail, RPS, risques juridiques : un nouvel espace de travail à définir
- Notion d'entreprise ouverte et problèmes de confidentialité des données
- Chamboulement des notions de temps et de lieu de travail et impacts juridiques
- Absence de cohésion sociale / Droit à la déconnexion pour les collaborateurs
- Mettre en place des pratiques RH de partage de l'information, de reverse mentoring
- Chartes d'utilisation

Les constats actuels vs la digitalisation de l'entreprise

Emplois, compétences et GPEC numérique

- Le numérique : des compétences à acquérir pour tous les collaborateurs
- Impact du Digital sur les métiers et les compétences
- Émergence de nouvelles compétences/métiers liés au digital

Des projets digitaux multiples mais sans vision globale

- Des NTIC aux TIC : des gains importants de productivité
- De l'informatisation à la dématérialisation complète de la fonction RH
- D'une fonction RH administrative à une digitalisation complète des pratiques RH
- Peut on parler de SIRH digital ?

Les bonnes pratiques Digital RH : 3 domaines

Comment recruter à l'ère du Digital ?

- Recrutement 1.0 / 2.0 et maintenant 3.0 : hier les job boards, demain les réseaux sociaux ?
- Fin du CV / Fin de l'offre d'emploi / fin de la lettre de motivation
- Fin d'une action globale verticale unique / place à des actions variées morcelées multiples
- Créer une marque employeur et animer des communautés de candidats
- Déployer une stratégie de E-recrutement en phase avec la marque Employeur

Comment former à l'ère du digital ?

- Des NTIC aux TIC : un changement technologique et un renouvellement des modes d'apprentissage
- Présentiel / E-learning / Mobile learning / blended learning / auto formation / MOOC
- Renouveau des pratiques pédagogiques basées sur la gamification et le ludique

Comment gérer les parcours et les compétences des collaborateurs à l'ère du digital ?

- Les pratiques Digitales pour intégrer les collaborateurs et les faire évoluer (mobilité, évaluation)
- Primauté des Soft Skills sur le marché des compétences



Réinventer la fonction RH dans un contexte digital

Fonction RH axée sur la communication

- Réinventer la relation avec les collaborateurs devenus des clients
- Harmonisation des organisations et décloisonnement des processus RH
- Fin de la logique de silos et marketisation de l'offre RH

Fonction RH axée sur la recherche de la performance

- Digitalisation RH facteur d'amélioration de la performance RH
- Coûts de la Digitalisation RH
- Essor du Big data RH et de l'exploitation des données
- Vers une fonction RH prédictive et anticipative

Fonction RH créatrice d'une culture digitale

- Posture de la fonction RH vis à vis du digital
- Implication et légitimité de la fonction RH dans le digital
- Accompagnement à la conduite de changement digital par des actions concrètes
- Zoom sur les actions d'accompagnement de la fonction RH pour digitaliser les pratiques

La notion de marque Employeur

- Marque Employeur élément clé d'une fonction RH revisitée par le digital : conditions de réussite
- Importance de l'é-réputation / expérience candidat / recrutement mobile
- Mettre en place une stratégie digitale favorable à la marque employeur

Réseaux sociaux et stratégie digitale

- Viadeo / linkedin / Facebook / Twitter / YouTube / Pinterest / Instagram
- Les outils marketing d'une stratégie de recrutement sur les réseaux sociaux et sur le web
- Comprendre les notions de SEO / référencement

Outils du digital RH

Mettre en place une stratégie de Veille

- Capter l'information et agir
- Définitions de la Veille, de la curation et du Benchmark
- Panorama des outils de Veille pour automatiser la recherche d'information

Privilégier les outils collaboratifs pour partager l'information et développer l'intelligence collective

- Apports des outils collaboratifs dans un contexte RH
- Brainstorming collectif / Écriture et prises de notes collaboratives / Gestion de projets

OXiane Institut



-
- Gestion des agendas / Webconférence / Stockage et partage de fichiers

De l'Intranet 1.0 à l'intranet 2.0 .. d'un intranet consultatif à un intranet collaboratif

- Définitions de l'intranet et évolution dans le temps
- Rubriques d'un intranet RH

Mettre en place un réseau social d'entreprise ou réseau interne pour la fonction RH

- Ère du conversationnel
- Référentiel Lecko et choix d'une solution

Qualité

Cette formation est accessible aux personnes en situation de handicap, nous contacter en cas de besoin d'informations complémentaires.



Programme mis à jour le **29 février 2024**