

Formation Digital RH

Référence formation : DIGRH1

Durée : 2 jours (14 heures)

Prix conseillé : 1 390 € HT (hors promotion ou remise particulière)

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.

Objectif pédagogique

A l'issue de cette formation RH 2.0, les participants seront en mesure de :

- **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**

Pré-requis

Connaissance de la GRH.



Public

DRH, RRH

Responsable / Chargé(e) de recrutement /formation

Chargé(e) des RH / d'études /de missions RH

Dates des prochaines sessions

 Du mardi 20/06 au mercredi 21/06 2017	Paris	1 390 €
 Du mercredi 20/12 au jeudi 21/12 2017	Paris	1 390 €

Plan de cours

PROGRAMME DE LA 1ERE JOURNEE DE 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

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

PROGRAMME DE LA 2NDE JOURNEE DE FORMATION

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

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

Avant et après la formation

Parce ce que la formation est un moment privilégié de sa carrière professionnelle, la pédagogie ne s'arrête pas à un stage de quelques jours.

Ainsi en vous inscrivant à une formation Clever-Institut, vous bénéficiez de l'ouverture d'un compte sur notre site internet vous permettant de :

- **exprimer, en amont du stage, vos attentes quant à cette formation, afin de nous permettre de personnaliser chacune de nos sessions**
- **déjeuner avec le formateur et les autres stagiaires, afin de transformer ce moment en partage et retours d'expérience**
- **évaluer la formation sur son contenu et sa pédagogie, et en partager le contenu avec les futurs stagiaires**
- **échanger avec votre formateur pendant les 15 jours qui suivent votre stage, pour toute question ou interrogation en rapport avec formation**

Comment s'inscrire ?

La demande d'inscription à une session de formation **se fait en ligne**.

Une fois votre inscription enregistrée, vous recevez dans les 48heures la Convention de Formation Professionnelle Continue simplifiée. Dès réception par nos services, de la convention signée, la convocation de stage est envoyée par mail aux stagiaires qui se voient ouvrir un compte sur notre site internet, leur permettant de préparer leur formation (accès, communication de leurs attentes, etc.).

A noter, que l'inscription est considérée comme définitive, à la signature de la convention de stage.

Clever Institut – L'institut de formation continue des professionnels du web
Numéro agrément formation : 91 34 07449 34
37, boulevard des Capucines – 75002 PARIS
E-mail : info@clever-institut.com
