



**Bonjour et Bienvenue à la Conférence,
Merci pour votre accueil et votre présence,**

Séminaire du 25 et 26 novembre 2008



**« Les réseaux sociaux dans l'entreprise de demain »
« La Business Intelligence revisitée »**

Le GURSO (Groupement de Utilisateurs IBM de la région du Sud-Ouest) vous invite à ce séminaire, animé par Isabella TATER, Christo CHRISTODOULOU et Claude RODRIGUEZ et qui aura lieu :

- le 25 novembre à la Chambre de Commerce et d'Industrie de **COGNAC**,
- le 26 novembre à l'hôtel Mercure Château Chartrons à **BORDEAUX**.



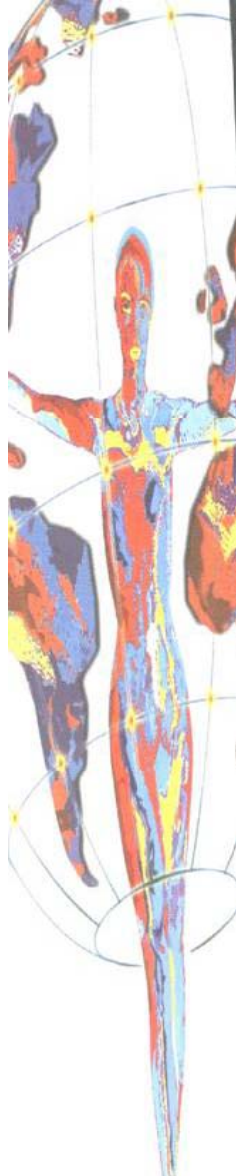
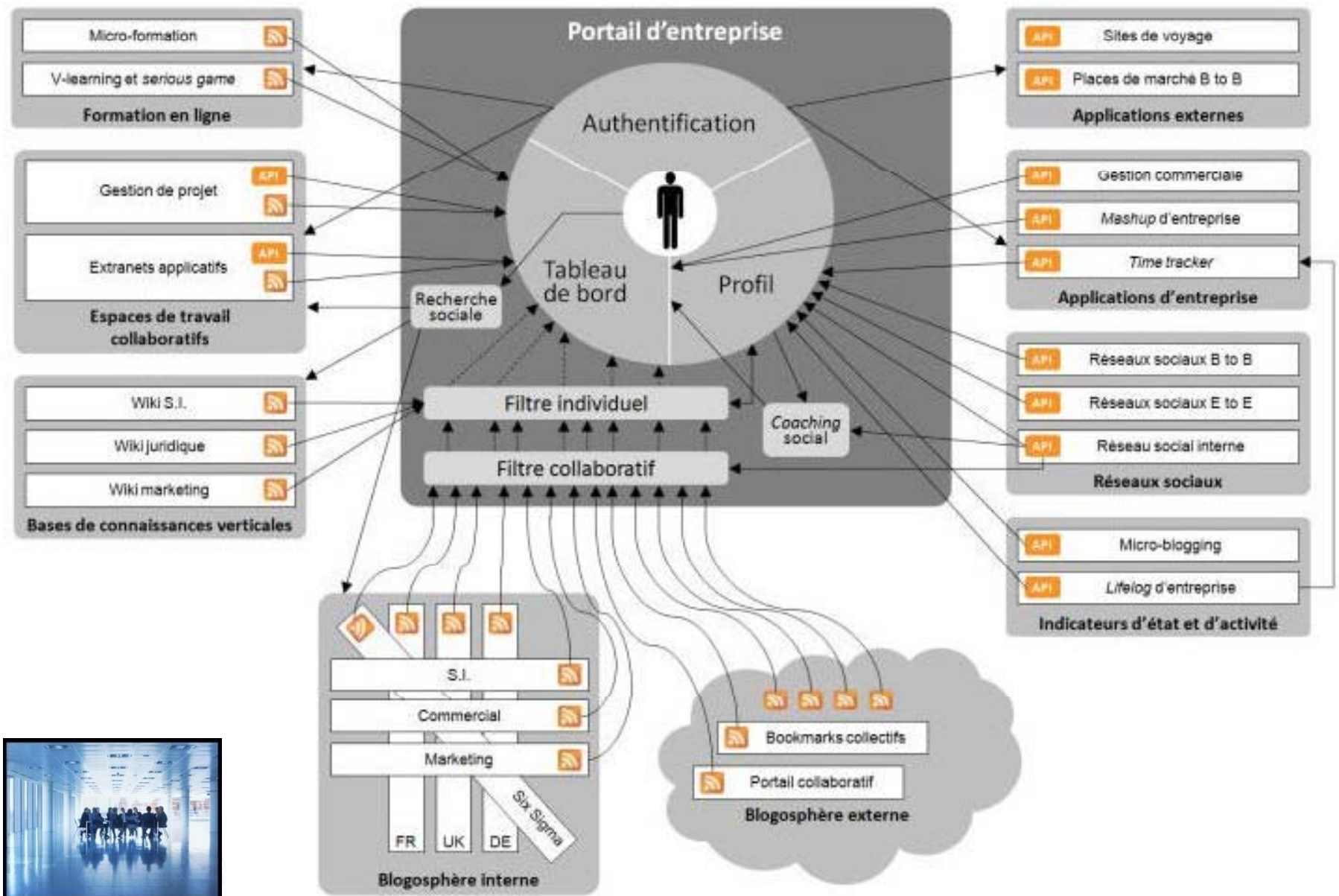


DRH et web 2.0 : l'alignement métier

Isabella TATER,
Consultante RH SIRH, TATER GROUP
contact@managepeopleonline.fr
<http://www.managepeopleonline.fr/>



Le portail d'entreprise 2





La fonction RH à l'heure du web 2.0



- Réseaux sociaux
- Chat
- Blog RH
- Recrutement virtuel
- Vidéo

Intégration dans GRH :



- Communication
- Recrutement
- Formation / KM
- Gestion du changement

30% des Départements RH approuveront l'utilisation des réseaux sociaux d'ici 2012.

SOURCE: Predicts 2008: Emerging Trends Expand Collaboration and Human Performance, Gartner Jan. 2008



Contexte : utilisation du Web par les internautes (extérieur à l'entreprise)

Outil de recherche d'emploi : comparaison de sept pays européens

(source : enquête Kelly Services, 2006)

Moyen de recherche	Allemagne	Royaume-Uni	Italie	Espagne	Danemark	Suède	France
Internet	84 %	73 %	47 %	72 %	93 %	59 %	70 %

Sites e-recrutement

Cadremploi.fr

LE 1^{ER} RECRUTEMENT EN TEMPS RÉEL

1 consultant confirmé H/F

LE POSTE À POURVOIR

Consultant confirmé H/F
Expertises : ERP ou Nouvelles technologies
Profil : Bac+5, 5 ans d'expérience minimum
Localisation : Paris La Défense (92)

LE RECRUTEUR

Capgemini
CONSULTING - TECHNOLOGIES OUTSOURCING

Yann
35 ans
Skil Group Manager
Peoplesoft

Emmanuelle
46 ans
Manager ERP

LES ÉTAPES DU RECRUTEMENT

À VENIR 20/10, À VENIR 21/10, À VENIR 22/10, À VENIR 23/10, À VENIR 24/10, À VENIR 27/10, À VENIR 28/10

JE POSTULE!

ENVOYER À UN AMI

Portail d'Information /Intra.net/

Restez informés!
23 novembre 2008

Audit, Conseil Ressources Humaines et SIRH, Formation

Téléchargez le nouveau catalogue de

Réson@nces : votre newsletter

La vie de l'Entreprise !

Emploi et Formation

- Espace Emploi
- Formez-vous !
- Offres d'entreprises

Recherche

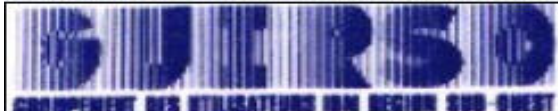
La Chambre de Commerce et d'Industrie de Cognac vous propose son service "Circulaire Emploi"

Ce service permet au chef d'entreprise de consulter en ligne des profils de candidat, de consulter leurs CV, puis de les contacter rapidement pour un entretien. Retrouvez toutes les offres de compétences dans les rubriques ci-dessous.

- Direction Générale - Ressources Humaines
- Industrie - BTP - Environnement
- Commerce - Distribution - Vente
- Commerce International - Interprétariat
- Secrétariat - Accueil
- Comptabilité
- Banques - Assurances - Immobilier
- Informatique
- Tourisme - Transports - Hôtellerie - Restauration
- Communication - Publicité - Marketing
- Santé - Travail Social
- Juridique
- Contrats Apprentissage - Qualification/Stages
- Jobs Saisonniers

Pour chaque annonce référencée, nous vous transmettons le CV du candidat.

Contactez **Françoise TREZIERES** votre agitatrice de compétences
23 rue du Port - BP 77 - 16103 COGNAC Cedex
Tél. 05 45 36 32 41 - Fax. 05 45 36 32 28
Email : circulaire-emploi@coanac.cci.fr



Application Form

Sites d'entreprises EDUCATION

Selected Job offer(s) :

2 Ingénieurs Développement PeopleSoft H/F (Réf. 8NLE1)

[Modify/Change my selection](#)

Fill out this general application form as precisely as possible in order for us to process your application without delay. The **yellow** fields are mandatory.

PERSONAL INFORMATION

Title Madame Monsieur

Last Name

First Name

Date of birth (YYYY)

Address

Zip/Postal code

City

Country

Home number

Mobile number

Office number

E-mail

Level of Education

First Degree / Diploma

If "Other", specify

University / College / Specialization

If "Other", specify

For the candidates with double majors, indicate the second area of specialization :

Diploma obtained/ Degree obtained

If "Other", specify

University / College / Specialization

If "Other", specify

PROFESSIONAL EXPERIENCE

Experience

Career Path

- Communication
- Customer support
- Facilities management
- Finance
- Human resources
- Information Technology
- Law
- Management
- Marketing
- Products support
- Purchasing
- Sales
- Secretarial/Assistantship
- Software development
- Software testing

Recrutement via les réseaux sociaux



Bienvenue sur Viadeo
[Deutsch](#) | [English](#) | [Español](#) | [Français](#) | [Italiano](#) | [Português](#) | [Nederlands](#)



Rejoignez Viadeo

2 millions de professionnels en réseau

Identifiez et nouez de nouveaux contacts professionnels.

Développez votre carrière et votre business.

Nouveau sur Viadeo ?

M'inscrire

Inscription **gratuite** en quelques minutes !

networking job blogs entreprises communauté collègues
 clients réseau social hubs carrière recrutement associations visibilité
 fournisseurs anciens business écoles partenaires
 entrepreneurs identité numérique professionnel événements
 contacts forum emploi formation

Vous êtes déjà inscrit ?

E-mail

Mot de passe

Me connecter

[Mot de passe oublié ?](#)

S'inscrire

Connecter son réseau

Appartenir à des communautés

facebook

Mémoriser [Mot de passe oublié ?](#)

Adresse électronique :

Facebook vous permet de rester en contact et d'échanger avec les personnes qui vous entourent.

Inscription
Le site est gratuit et ouvert à tous.

Prénom :

Nom :

Adresse e-mail :

Nouveau mot de passe :

Je suis : Sexe :

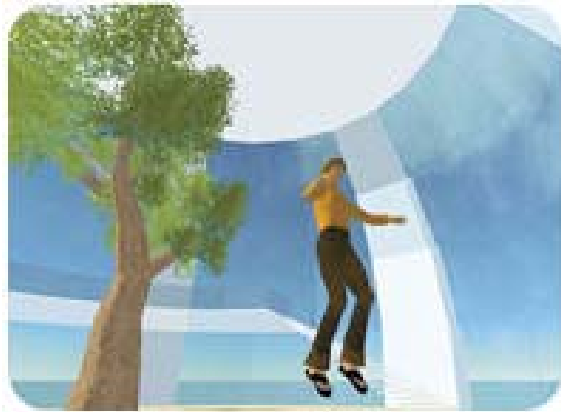
Anniversaire : Jour : Mois : Année :

En cliquant sur Inscription, vous reconnaissez avoir lu et vous acceptez les Conditions d'utilisation et la Politique de confidentialité.

« Nous voulons maintenant nous concentrer sur des réseaux sociaux tels que Facebook et Viadeo », tranche Dominique Dervieux, responsable du recrutement de LogicaCMG.



06/2007 Web 2.0 et recrutement virtuel : Second Life



Neo Job Meeting

Alstom, Areva, Capgemini, L'Oréal et Unilog

1.500 candidats inscrits

Cible : jeunes diplômés

Nombre d'embauches souhaité : 10% tbc

Objectifs / Résultats : image innovante

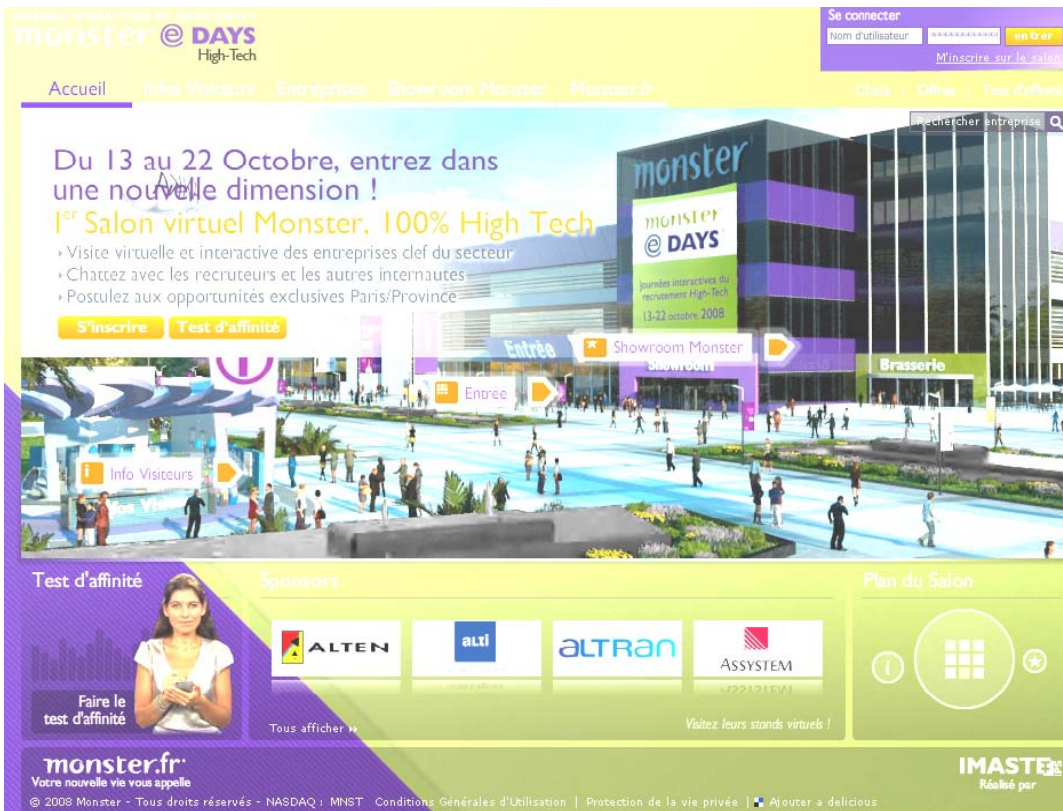
Autres sociétés participantes :

- Logica France,
- Converteam,
- Euriware,
- GE Energy,
- Gaz de France,
- La Française des jeux,
- Teamlog,
- Axa,
- Caisse d'épargne



10/2008 Web 2.0 démocratise le recrutement virtuel dans l'entreprise

:



Monster eDays est le tout 1er salon virtuel du recrutement de Monster

- Interactif
- Gratuit
- Accessible 24h/24 et 7j/7

Plus de 30 entreprises High-tech présentes



09/2007 : Blog RH, recrutement et communication : outils de communication pour la génération Y

Objectif :

faire découvrir les métiers

**66 collaborateurs
témoignent**

Vu par 25000 internautes

<http://www.journaldunet.com/management/breve/france/16410/sephora-lance-un-blog-rh-shtml>
<http://blogrh.sephora.fr/>



2) À l'intérieur de l'entreprise : objectifs du web 2.0

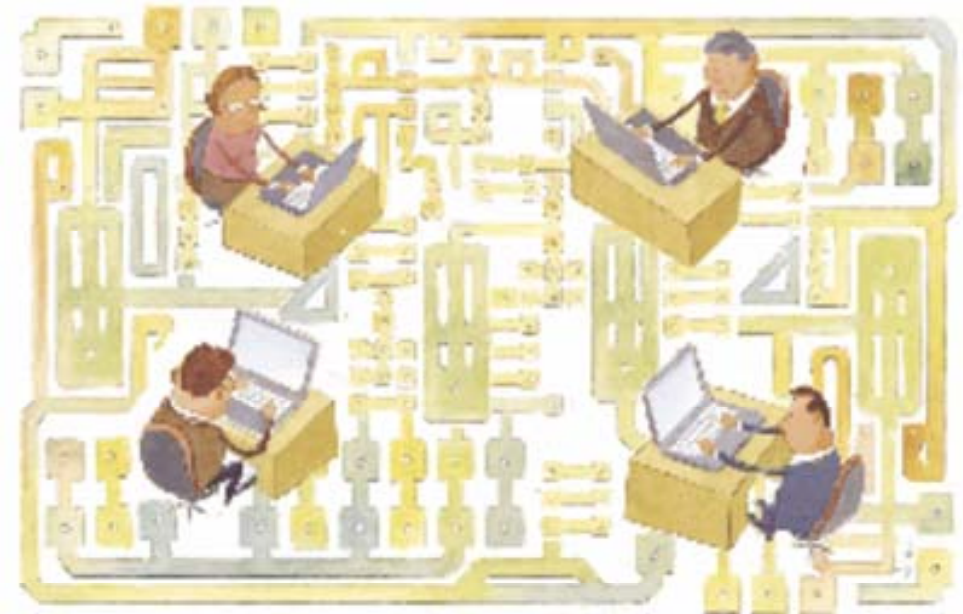
-Structurer l'information : accès rapide à l'information pertinente
Y compris pour la fonction RH

-Transposer la convivialité du web 2.0

-Objectifs :

- adapter
- adopter

- Cible : génération Y



2) À l'intérieur de l'entreprise : gestion des processus métiers

Cœur de l'entreprise aujourd'hui : 

WK | RH

Lamy - Liaisons Sociales - information et solutions pour les professionnels des ressources humaines

Accueil | Publications | Modèles & Outils | Sources officielles | Actu

Accueil > Modèles & Outils > Modèles de contrats, lettres et accords - WK-RH

Accords collectifs

Modèles de contrats, lettres et accords

Outils de calcul

Calendriers personnalisés

Modules d'auto-formation

Dossiers thématiques

Numéros juridiques Liaisons sociales

Test d'anglais RH

Outil d'audit social

nouveau!

MODÈLES & OUTILS

Accords collectifs

Vous trouverez dans cette rubrique, classés par grands thèmes les plus innovants, passés par les entreprises. Un inépuisable
✳ Voir tous les accords collectifs

Modèles de contrats, lettres et accords

Cette rubrique vous permet, grâce à un grand choix de modèles interactifs, prêts à remplir, de rédiger vos contrats, lettres, accords ou tout autre document devant répondre à des impératifs légaux ou réglementaires. Il suffit de suivre le modèle en y incluant vos propres données et en veillant à cliquer sur les renvois aux commentaires afin de ne pas commettre d'erreur. Vous éditez à la fin un document personnalisé et mis en page, directement utilisable.
✳ Voir tous les modèles de contrats, lettres et accords

Outils de calcul

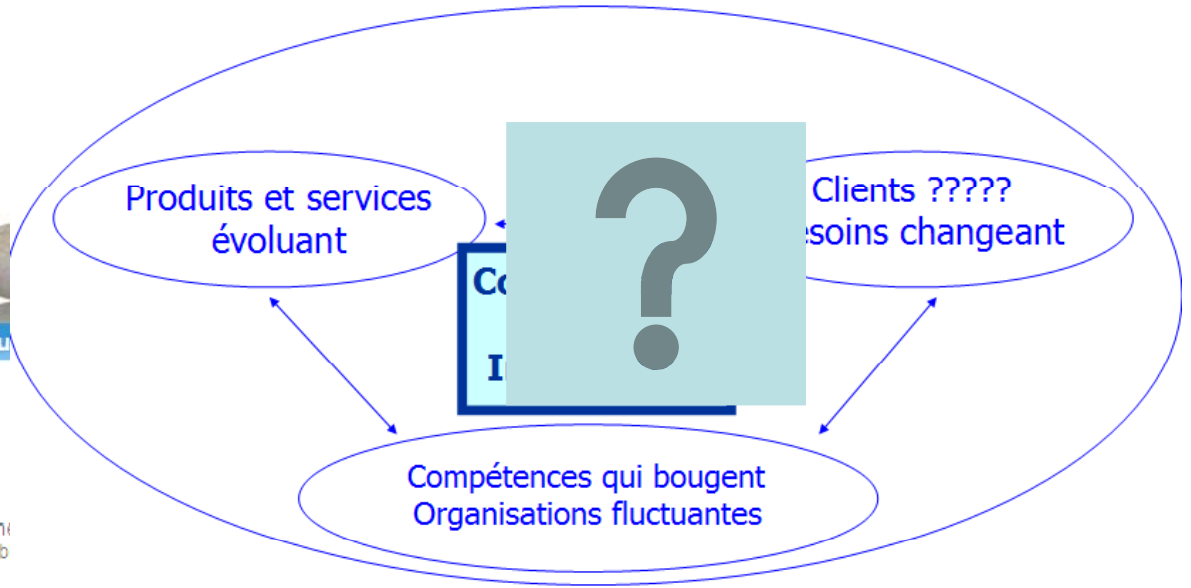
Dans cette rubrique, vous trouverez des modules interactifs vous permettant de réaliser un certain nombre de calculs courants en matière de gestion du personnel. Il vous suffit de répondre aux quelques questions qui vous sont posées et vous obtenez le montant que vous vouliez connaître.
✳ Voir tous les outils de calcul

Calendriers personnalisés

Grâce à ce module interactif, en répondant aux questions qui vous sont posées, vous parvenez soit à une date, soit à un échéancier.
✳ Voir tous les calendriers personnalisés

Modules d'auto-formation

Cette rubrique vous permet, en partant d'un cas pratique, d'arriver à la solution de droit. Les hypothèses proposées partent de situations réelles qui se rencontrent fréquemment dans les entreprises. A travers une présentation ludique, vous parvenez à une action, une démarche, une tactique.
✳ Voir tous les modules d'auto-formation



•Accès rapide à l'information pertinente disponible en temps réel

•Partage des connaissances / formation



2) À l'intérieur de l'entreprise : gestion des processus métiers

Enjeux : compétitivité / performance, fonction RH comprise

- Chat : MSN / Sametime
- Blog RH : DS
- Gestion mobilité-carrière vs recrutement vidéo (cisco)
- KM : capital immatériel de l'entreprise



e-learning
wikipedia entreprise*
[Portail web](#)



** Le côté participatif de Wikipedia, dont le contenu est uniquement produit par les utilisateurs, c'est une composante de base du "Web 2.0" ?*

Oui, depuis des années nous faisons du Web 2.0 sans le savoir ! Quelqu'un a inventé le terme plus tard.

<http://www.journaldunet.com/itws/it-wales.shtml>





Cas Projet «Best in Glass» de Saint-Gobain Vitrage : prix intranet 2008 : catégorie «E-learning & KM »

- Effectifs concernés : 300 responsables grands comptes et 50 agents indépendants.
- Intranet / Extranet
- D'une logique de formation à celle d'évaluation de la performance

• **Budget : 50 000 euros.**

DRH et web 2.0 : l'accompagnement du changement

technologique

organisationnel

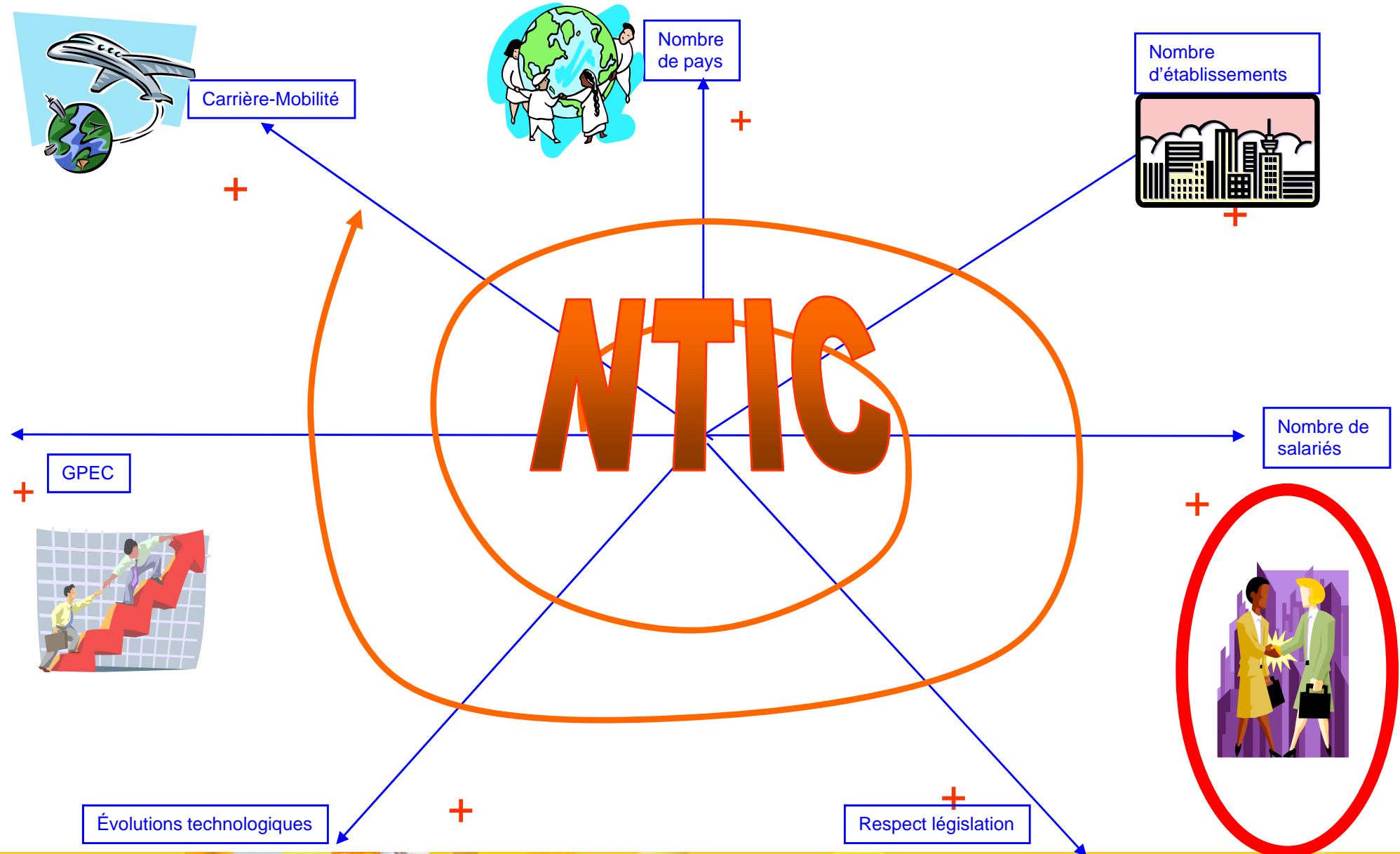
humain

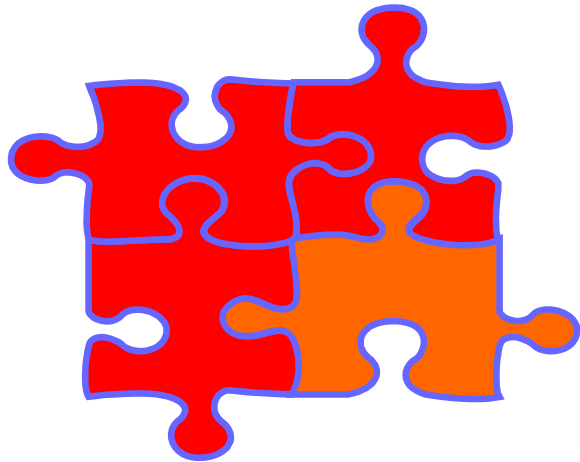


Objectif : grandir ensemble



Contexte de turbulence compétitive : le DRH gère une complexité croissante





Mission RH :

mettre en adéquation

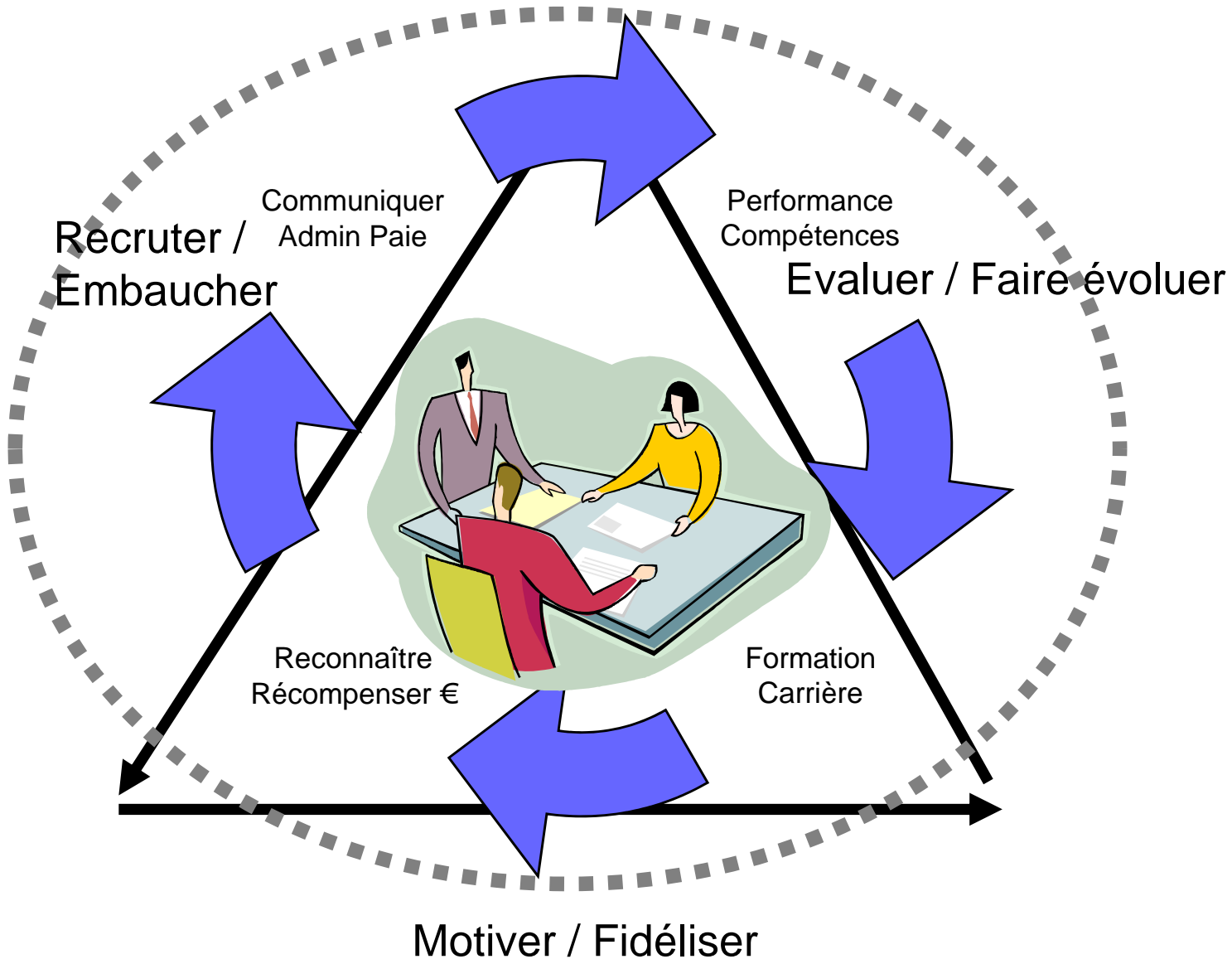
**quantitative et qualitative les
RH**

**aux besoins actuels et futurs
de l'entreprise**





Management RH





La population gérée par la RH : les générations RH

	Vétérans (1922–1945)	Boomers (1946–1964)	Xers (1965–1980)	Gen-Y (1981–2000)
Formateur	I et II Guerres Mondiales	Guerre Froide	Chute du Mur de Berlin	11 Septembre
Vision de l'autorité	Honneur & respect	Défient le leadership	L'ignorent	Choisissent leur propre boss
Vision de la technologie	Espèrent y survivre	La maîtrisent	L'apprécient	L'utilisent
Philosophie	Pas de soucis	Pas de problèmes	Pas peur	Quoi qu'il en soit
Travail et Famille	Les deux restent séparés	Le travail pour vivre	Équilibre	Équilibre
Réaction et récompenses	Satisfaction dans le travail bien fait	Argent et titre	La liberté est la meilleure récompense	Réagit quand on appuie sur un bouton
Travail	Obligation	Aventure	Défi	Mène à une fin
Messages qui motivent	Votre expérience est respectée	Vous avez de la valeur et vous êtes nécessaire	Faites le à votre façon	Vous allez travailler avec d'autres personnes brillantes



Source : Université de Fairleigh Dickinson, 2005

Enjeux RH : la guerre des talents

2007 : 44 % des dirigeants des PME françaises focalisés sur le recrutement et la fidélisation de leurs cadres

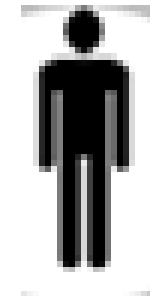
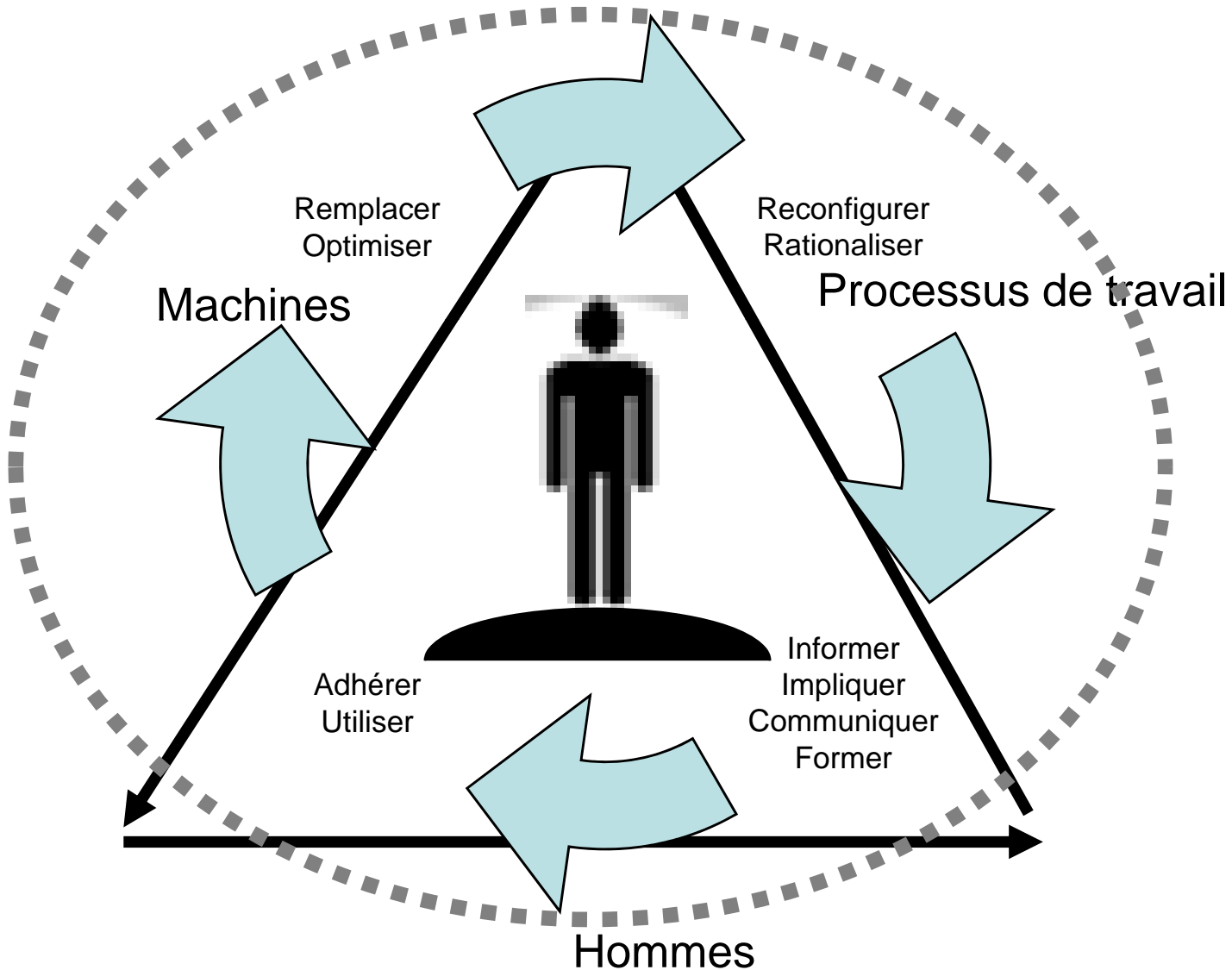
Pénurie de 15 millions de travailleurs formés d'ici 2010.

SOURCE: Workforce Crises: How to Beat the Coming Shortage of Skills and Talent, Dychtwald, Erickson, Morison; 2006



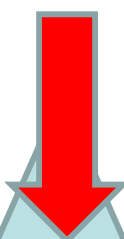


Objectifs de transformation (techno) et Change Management



La gestion des savoirs

SF



Collaboration

Filtrage/Agrégation

Savoir FAIRE

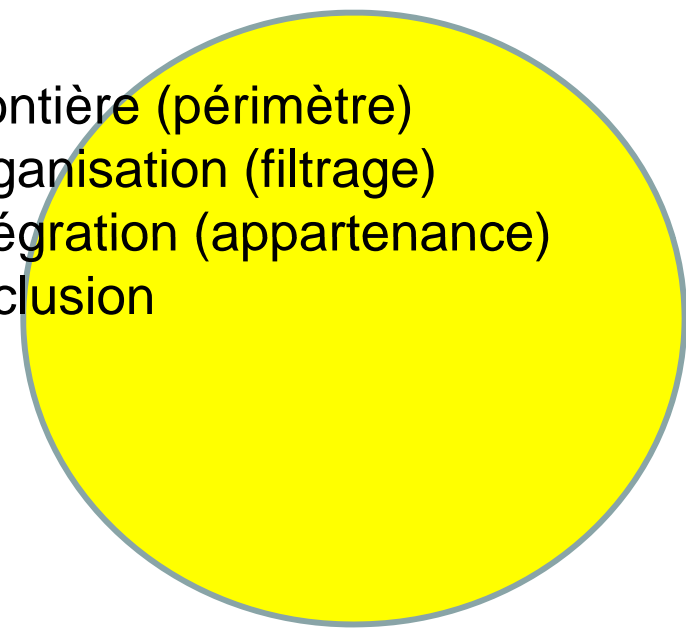
Acteur; Outils
Collaboratifs
web2

FAIRE Savoir



FOIE

- Frontière (périmètre)
- Organisation (filtrage)
- Intégration (appartenance)
- Exclusion

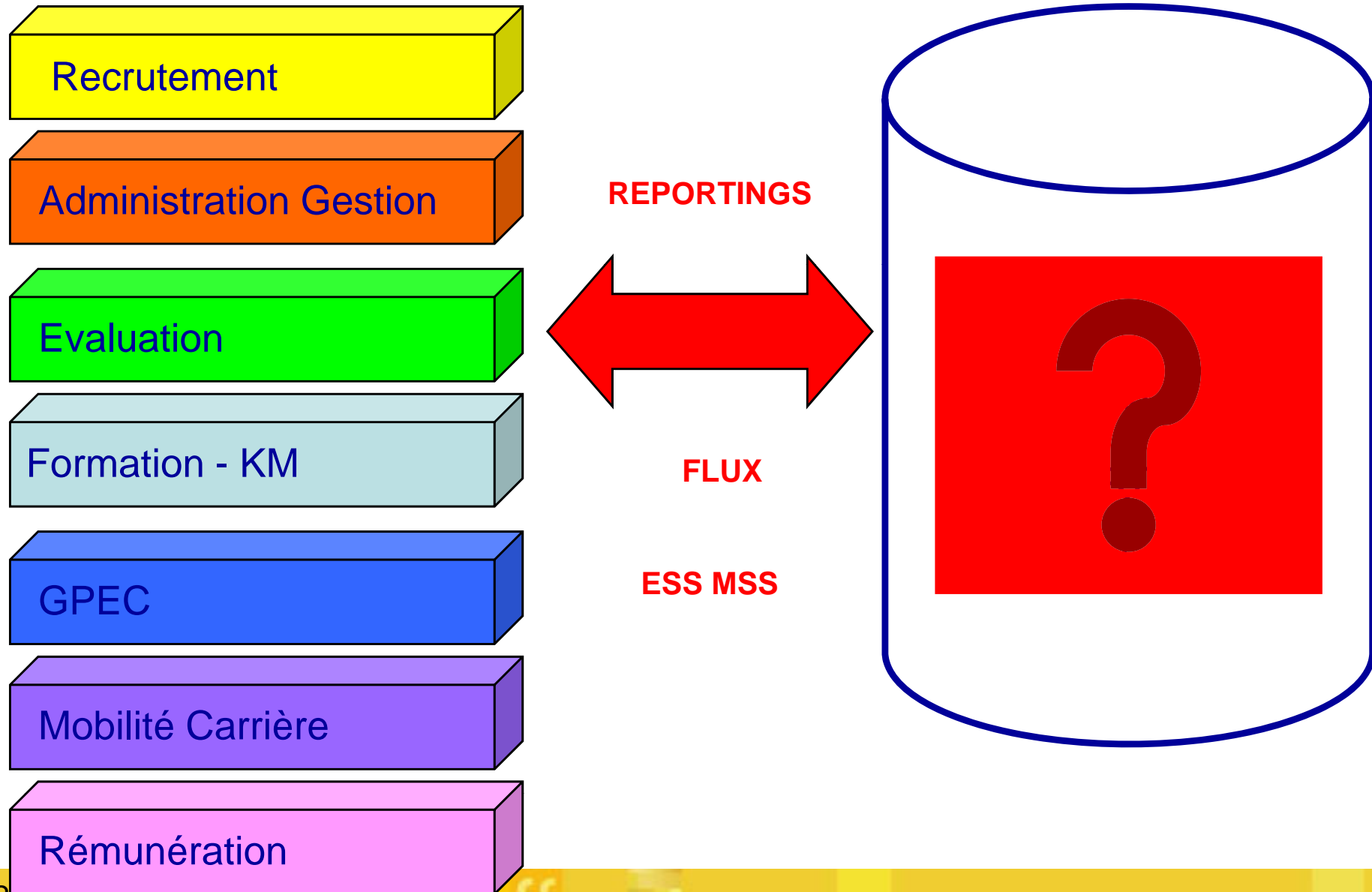


La vraie fin du savoir n'est pas la connaissance mais l'action et le partage





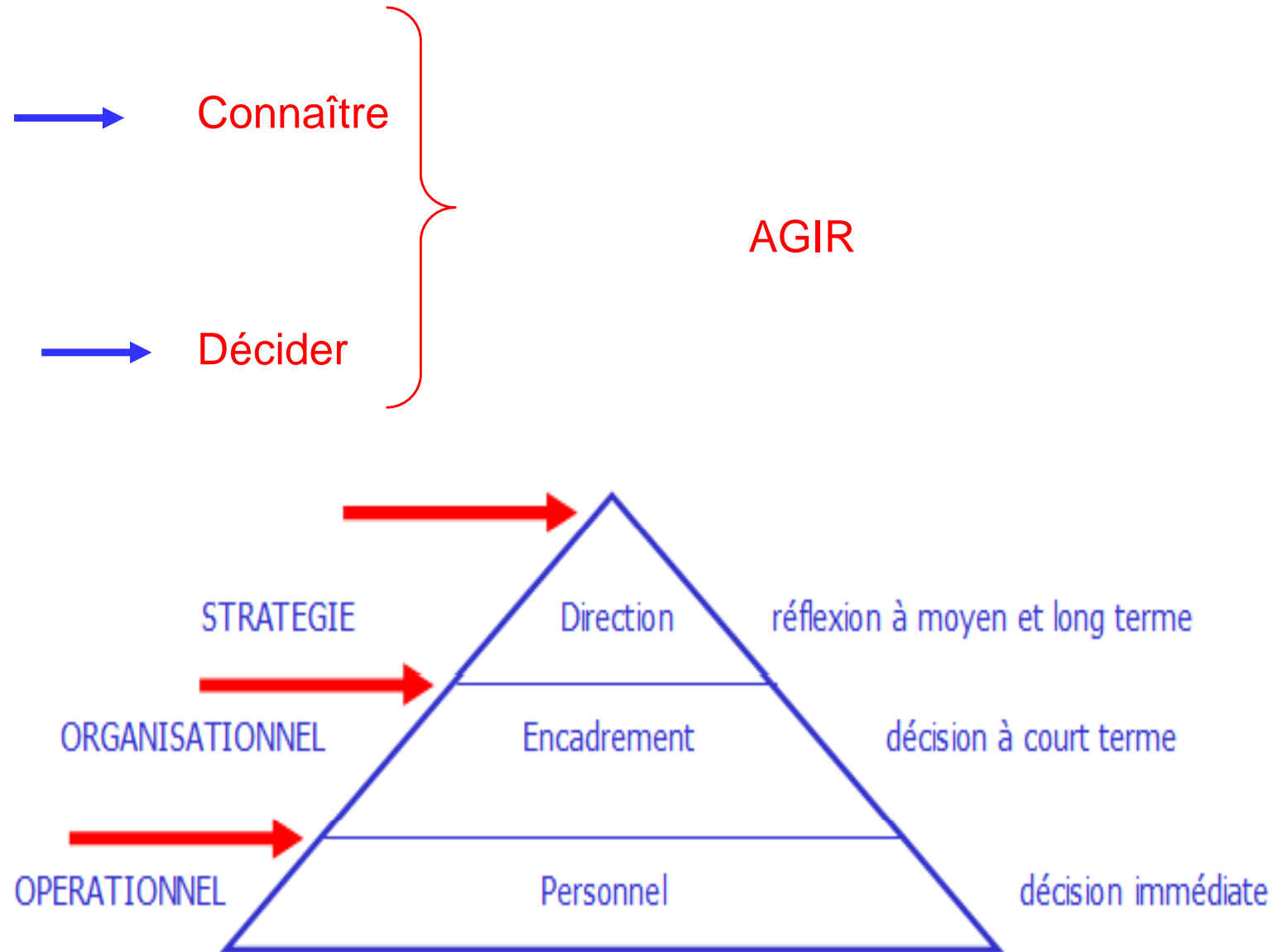
Processus GRH modélisés dans SIRH





DRH et pilotage RH

- Mesurer
- Consolider
- Contrôler
- Restituer l'information
- Analyser, comprendre
- Piloter





03/2008 SIRH GPEC Cas Vinci Park :

Lancement de l'«Ecole du stationnement»

- **03/2008 : Objectif : évaluer à distance les compétences des responsables de parc via la plateforme Learning Management System (LMS)**
- **Population cible : 250 responsables de parc / 450 parkings / 1 Mgr / équipe 2-7 coll**
- **7 grands domaines de compétences**
- **180 parcours de formation individualisés (50-130h) pour mgr prioritaires**
- **2009 : lancement de l'entretien annuel informatisé**



Budget : 450 000 €



Proposition d'ADN RH de l'entreprise de demain



1921 : robot*

Le monde robotique en 2020 ?

« Nous vivons déjà pratiquement à l'ère des robots. (...) »

Ils seront également très présents dans les interventions à haut risque (...). »

K. Yokoi**,

* (tchèque : robota : dur labeur)

Auteur : Karel Capek

Pièce de théâtre : Rossum's Universal Robots

K. Yokoi**, co-dirige le laboratoire franco-japonais de robotique de Tsukuba, capitale internationale de la robotique





ADN de l'entreprise de demain : ses RH : e-user

- **Homme numérique mobile**
- **Automatisation des processus professionnels**
- **Partage de la fonction RH**
- **Expertise métier et technologique**





ADN de l'entreprise de demain : les formes de travail : collaborative network

- **Organisation en réseau**
- **Mondiale**
- **Travail nomade**
- **E-management**







ADN de l'entreprise de demain : ses RH : enjeux

- **Service Client d'accompagnement du changement :**
 - **Projets**
 - **Social**
 - **Compétences**
 - **Mobilité**
 - **Stress / émotion**
- **Capitalisation du cœur de métier de l'entreprise : KM**





ADN du DRH de demain

- **Gérer le présent**
- **Anticiper le futur des RH organisation**  **Audit et reengineering**
- **Accompagner le changement**
- **Contribuer à la performance :**
 - **évaluer la performance** 
 - **accompagner la performance****Adaptation à l'organisation cible**





Analyse des apports et de la valeur-ajoutée créée aux fonctions RI et RH

- **Garantir la qualité et la disponibilité des services**
- **Accès rapide à l'information pertinente**
- **Partage en temps réel des connaissances**
- **Créer des liens (dimension émotionnelle)**





Analyse des apports et de la valeur-ajoutée créée aux fonctions SI et RH

RH BP :

- **Productivité quantitative et qualitative**
- **Qualité et disponibilité du Service**
- **Accompagnement pluridimensionnel du changement :DRH Expert :**
 - **Stratégique (reportings performance, savoirs)**
 - **social**
 - **humain**
 - **communicant**





Analyse des apports et de la valeur-ajoutée créée aux fonctions SI et RH

Quelles sont les bonnes métriques ? Il faut mesurer :

Mise en place d'indicateurs de satisfaction

Visibilité (statistiques et analyse des indicateurs : embauches, départ, absentéisme, évaluation, souhaits de carrière, adéquation homme-poste,

% du capital immatériel qui revient à l'entreprise qui revient à travers l'info non structurée :

BdD structurée reflète la transaction

Gestion des projets : base transactionnelle enrichie avec le résultat de ton projet

Astuces, expertises

Partie documentée

50% expliquée et l'autre moitié non expliquée





Merci

Conférence présentée par :

- Christakis CHRISTODOULOU,
DSI du BNIC, Cognac
cchristo@bnic.fr

- Isabella TATER,
Consultante SIRH, TATER GROUP, managepeopleonline
contact@managepeopleonline.fr





Merci de votre attention

QUESTIONS

