« #laRucHeDigitale »

Un parcours interactif et innovant au cœur de la stratégie Essentiels2020 pour la filière RH

Cible : les 23 métiers de la filière RH de Orange (3300 salariés)

Langue : Français

Type de formation : Multimodale

Conception du dispositif : 3 à 6 mois

Lancement de la formation : 2014. Une session par saison.

Budget : Environ 800 €/participant

Contexte - enjeux - contraintes spécifiques :

- Contexte :
  - Une révolution numérique et sociétale qui impacte l'entreprise et le travail.
  - Un projet stratégique « Essentiels 2020 » dont l'objectif est de construire un modèle d'employeur digital et humain, en s'appuyant sur une expérience salarié à la hauteur de l'expérience souhaitée pour les clients. 3 axes de travail pour concrétiser cette vision : garantir les compétences utiles pour demain, développer l'agilité collective et favoriser l'engagement de chacun.
  - Une fonction RH qui doit relever ces nouveaux défis et renforcer son rôle moteur dans la transformation de l'entreprise permettant d'allier digital et humain.
- Enjeux :
  - Participer à la transformation digitale de la filière RH pour lui donner une longueur d'avance, car elle doit non seulement se transformer elle-même, mais elle a aussi pour mission d'accompagner la transformation digitale des ressources humaines de l'entreprise : managers et collaborateurs.
  - Saisir l'opportunité des nouvelles technologies et la transformation des modes de travail pour résoudre les problématiques RH actuelles, développer une nouvelle valeur ajoutée de la filière RH vis-à-vis des parties prenantes, et donc sa légitimité en tant qu'acteur stratégique de l'entreprise.
  - Faire vivre aux acteurs RH de nouvelles modalités d'apprentissage, pour « apprendre à apprendre autrement », et être en meilleure capacité d'accompagner les managers et salariés dans la compréhension et l'adoption de ces nouvelles modalités et dispositifs de développement des compétences.
  - Répondre aux trois grands axes RH qui soutiennent le projet stratégique Essentiels2020.
- Contraintes spécifiques :
  - Caractéristiques de la filière RH : moyenne d'âge de 51,7 ans, 82 % de cadres, 23 métiers, une charge de travail importante.

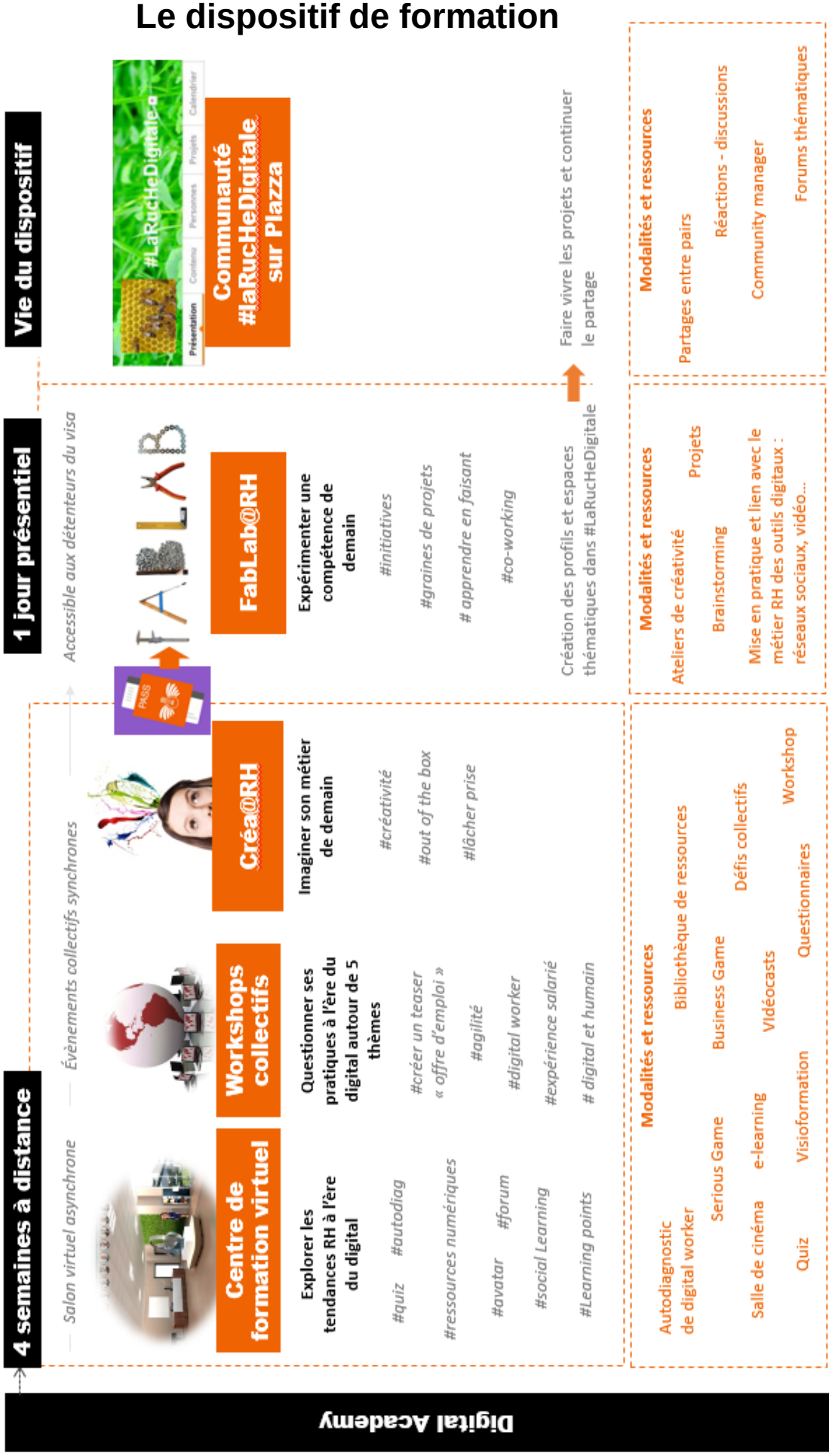
Objectifs opérationnels :

- Améliorer l'efficacité opérationnelle de l'acteur RH dans son rôle de partenaire des managers et des salariés dans un monde fortement impacté par la culture et les applications et outils digitaux.

Objectifs pédagogiques :

- Appréhender l'agilité, l'innovation, l'intelligence collective, la coopération, et la digitalisation de sa fonction.
- Apprendre en digital sur le monde digital : organiser librement et/ou de façon guidée son apprentissage.
- Confronter les participants aux nouveaux codes du digital : gaming, social learning, créativité, learning by doing (exemple : réalisation d'un teaser).
- Explorer les tendances RH à l'ère du digital, appréhender les pratiques digitales émergentes, s'en inspirer, les transposer, pour challenger les pratiques actuelles et en développer de nouvelles.
- Imaginer son métier et ses activités de demain à travers l'appropriation d'une compétence de demain.

Le dispositif de formation



Accompagnement de l'apprenant et dispositif de communication :

- Accompagnement de l'apprenant :
  - Mail d'information au futur participant pour le guider dans la vérification des prérequis techniques de son PC, et l'inviter à s'inscrire à la visite guidée et aux workshops aux créneaux de son choix.
  - Une visite guidée de la plateforme à l'ouverture de la saison pour permettre à chaque participant de s'approprier son environnement digital d'apprentissage et démarrer l'inclusion dans le groupe.
  - Une communication régulière est mise en place avec une newsletter hebdomadaire envoyée à la communauté d'apprenants pour rappeler les principaux évènements de la semaine passée, indiquer ceux de la semaine à venir, et valoriser les participants les plus actifs en communiquant le classement des cinq participants ayant gagné le plus de « Learning points » dans la semaine.
  - Un forum et un réseau social pour le partage et les échanges.
  - Des workshops animés par des formateurs qui permettent aux participants de créer du lien avec le collectif apprenant.
  - Une communauté #laRucHeDigitale sur le Réseau social d'entreprise Plazza, construite par les participants de la saison ÉTÉ 2015.
  - Équipe projet, formateurs et relais d'assistance technique joignables en permanence.
- Dispositif de communication :
  - Approche directe de la cible par mail et teaser de 4 questions, promotion par les anciens participants.
  - Communication plus classique et hiérarchique dans les instances de gouvernance RH et Codirs.
  - Newsletter "actuRH" envoyée à l'ensemble de la filière RH et teaser animé.
  - Mail aux directeurs des entités RH France, sponsors et prescripteurs du dispositif, pour les inviter à participer eux-mêmes à l'une des saisons.
  - Dispositif à la une sur le nouvel espace du campus RH "Learn & Share" sur le réseau social d'entreprise Plazza.

Suivi et mesure des résultats :

- Test d'auto-positionnement des pratiques de « digital worker » proposé dès le démarrage de la saison, un workshop de débrief du test suivi d'un engagement sur des objectifs individuels de progrès.
- Salle de jeux virtuels pour tester les connaissances acquises en lien avec les sujets explorés dans le centre de ressources.
- Gamification via les « Learning points » pour se situer dans sa progression d'apprentissage et se situer par rapport aux autres participants.
- Quiz.
- Visas attribués aux apprenants sur la base de leur participation aux diverses activités d'apprentissage proposées.
- Visioconférence de retour d'expérience en clôture de chaque saison avec les participants. Les retours et verbatims sont systématiquement exploités pour améliorer la saison suivante.

Perspectives - mises à jour :

- Proposer aux participants de repasser 1 an après le test d'auto-positionnement pour évaluer leur progression de « digital worker ».
- Enrichissement des ressources et création de nouveaux workshops sur des thématiques émergentes comme le Big data et RH, Digital et dialogue social.
- Adaptation pour les DRH à l'international (selon la culture, la maturité digitale, le niveau d'anglais…), élargissement à d'autres métiers impactés par le digital (métiers supports par exemple).

A noter :

- 63 % des inscrits à la dernière saison de la #LaRucHeDigitale ont participé activement.
- 71 % des inscrits à un évènement collectif ont effectivement participé.
- Ces chiffres sont excellents pour un parcours proposé mais non prescrit : jusqu'à fin 2015, le « recrutement » des apprenants se faisait sur la base du volontariat suite à un mailing interne 6 semaines avant une nouvelle saison.

Critères	Note (de 0 à 4)	Commentaires
Innovation technologique et pédagogique • nombre de modalités différentes utilisées, • pertinence du choix des modalités, …	/4	
Efficacité • mise en œuvre et résultats, • efficacité pédagogique du dispositif, …	/4	
Facilité de déploiement • accessibilité pour les apprenants, • dispositif de communication et d'accompagnement du projet, …	/4	