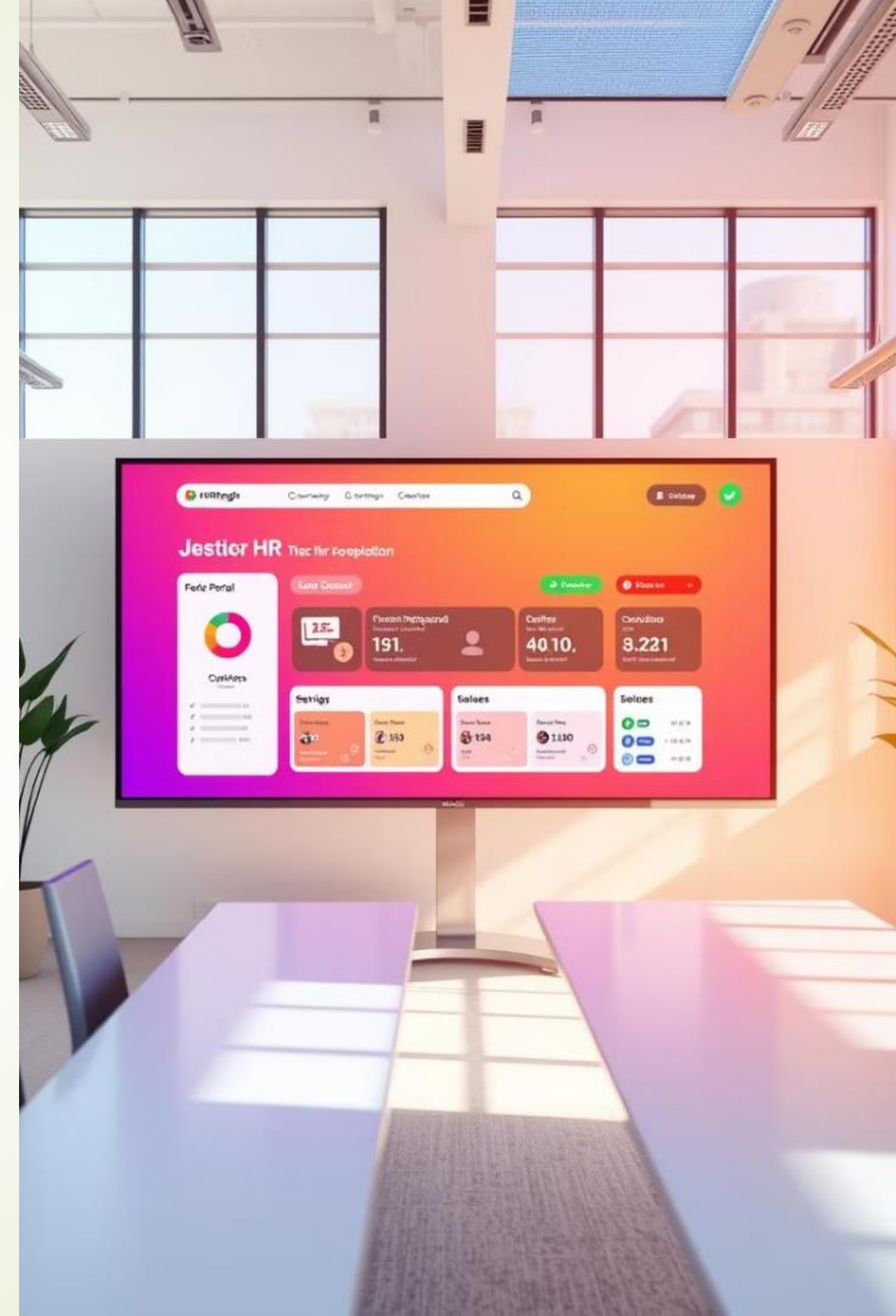


Le Portail RH

Ce point explore les avantages et les défis associés à la mise en place d'un portail RH. Il examine les différentes perspectives de l'implémentation, de la conception et de l'utilisation.



Les Portails d'Entreprise: Une Définition

Un portail d'entreprise est un point d'accès unique, personnalisé et sécurisé vers les ressources du système d'information d'une entreprise.

Il offre un accès aux informations structurées et non structurées provenant de diverses applications, y compris les informations RH.



Quatre Générations de Portails

Portail Informationnel

Première génération, focalisée sur la diffusion et la recherche d'informations.

1

Portail Collaboratif

Troisième génération, favorisant la collaboration et l'intégration des réseaux sociaux professionnels.

3

Portail Décisionnel

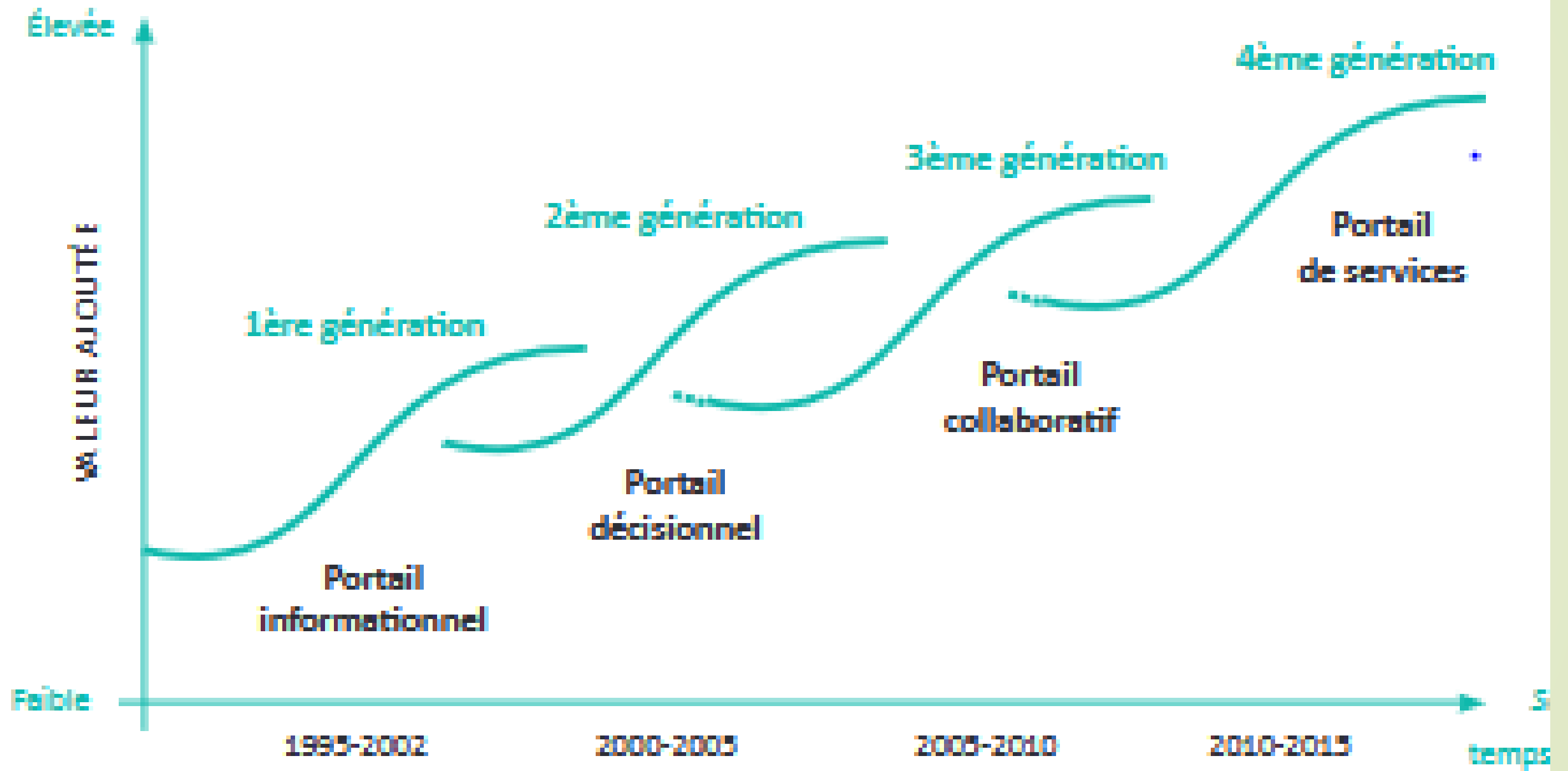
Deuxième génération, incluant des fonctionnalités décisionnelles et des tableaux de bord.

2

Portail de Services

Quatrième génération, offrant des services personnalisés et intégrés aux utilisateurs.

4





Les finalités du Portail des ressources humaines

Le Portail Informationnel: Diffusion et Recherche

1 Accès à l'Information

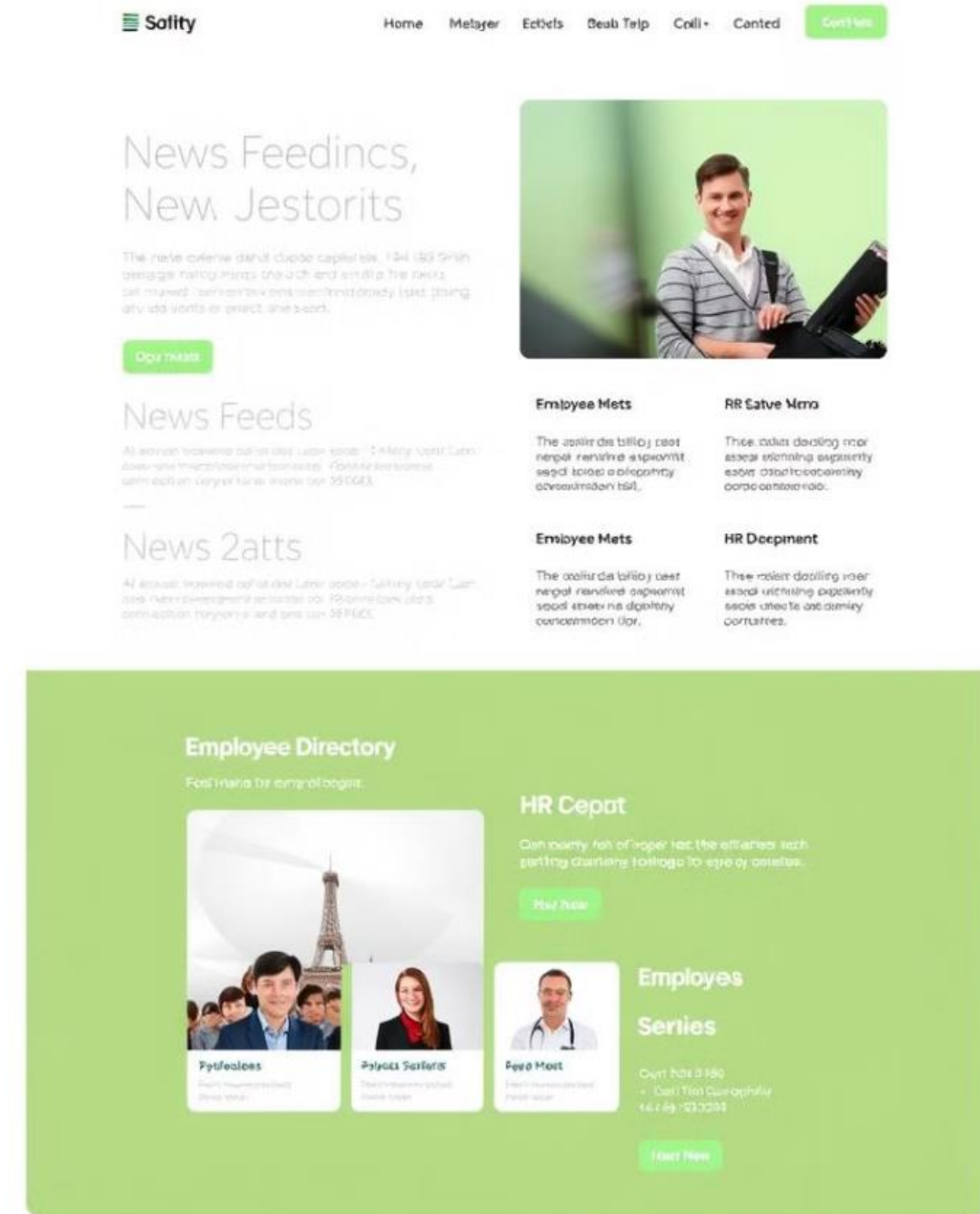
Fournit un accès centralisé aux ressources d'information de l'entreprise, dispersées dans différents répertoires.

2 Personnalisation

Permet une personnalisation du service pour les utilisateurs, mais ne favorise pas une interaction transparente avec les systèmes d'information.

3 Exemples RH

Met en ligne des informations RH comme l'organigramme, les accords d'entreprise et les procédures.





Le Portail Décisionnel: Intelligence et Pilotage

Analyse de Données

Permet de consulter et de créer des états prédéfinis à partir de logiciels de requête spécifiques.

Fonctionnalités Avancées

Intègre des tableaux de bord, le pilotage budgétaire et des requêtes sur des systèmes de gestion de données.



Le Portail Collaboratif: Un Espace d'Échange



Discussions

Favorise la collaboration et la création d'espaces participatifs, adaptés au nouveau mode de travail.



Réseaux Sociaux

Intègre les réseaux sociaux professionnels comme LinkedIn et Viadeo pour faciliter la communication et l'interaction.



Partage de Contenu

Permet le partage de contenu, la gestion de projet et la collaboration sur des documents.

Le Portail de Services: Services Personnalisés

Accès aux Applications RH

1

Offre un accès personnalisé aux applications RH, selon le profil de l'utilisateur.

Solutions de Communication

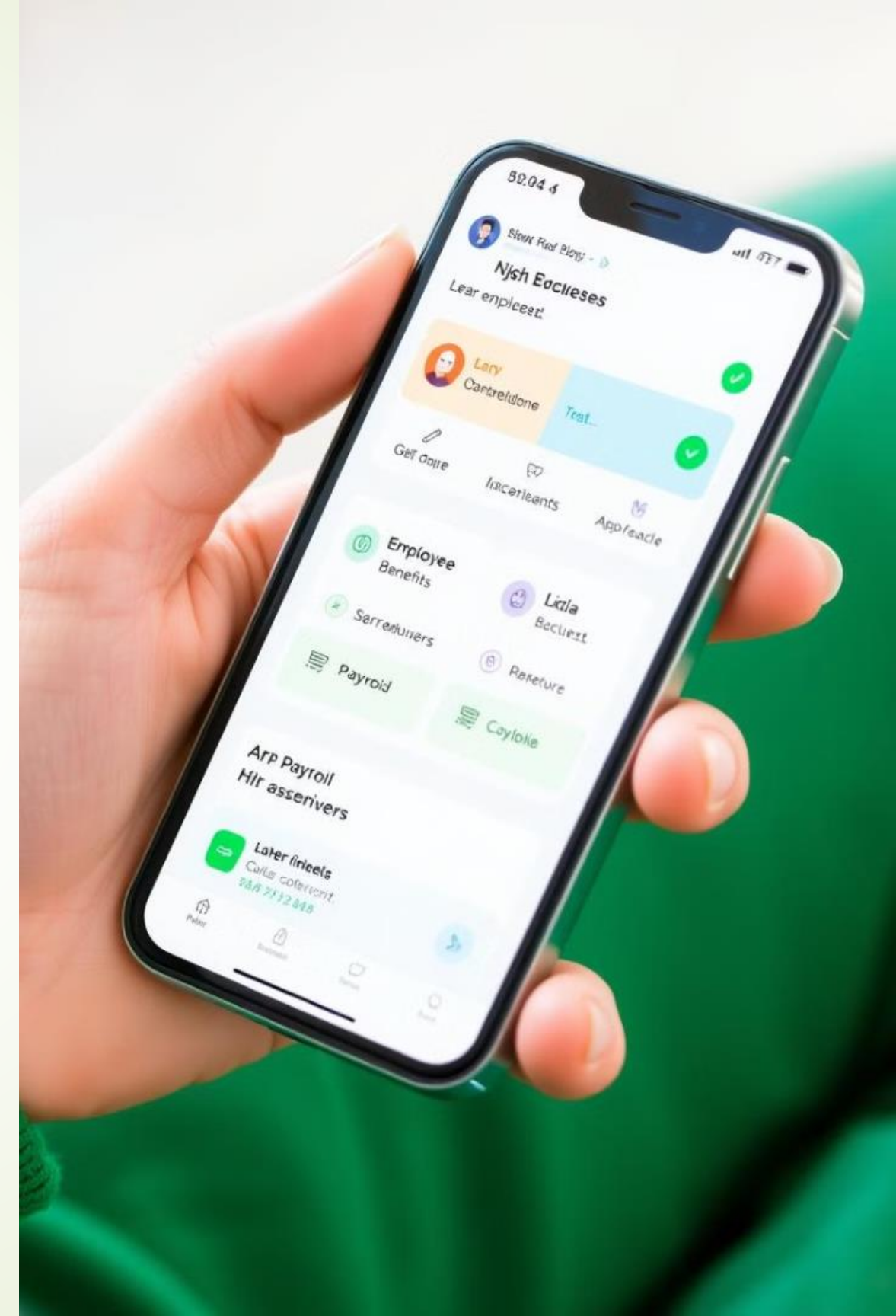
2

Intègre des solutions de communication, telles que la messagerie et la messagerie instantanée.

Services Externes

3

Fournit des services applicatifs externes en ligne





Objectifs des Portails d'Entreprise

1

Diffusion d'Informations

Facilite la diffusion et la gestion de la documentation et des informations internes.

2

Intégration des Intranets

Fédère les intranets de l'entreprise et les connecte potentiellement au web et aux extranets.

3

Agrégation des Données

Agrège et centralise les données provenant de diverses applications métiers.

Objectifs des Portails d'Entreprise

Économiques

- Gains de productivité (entreprise, managers, employés et DRH).
- Gestion personnalisée par les employés. ● Réponse à l'ARTT.
- Gains de temps ● Réduction des coûts de la DRH.

Fonctionnels Stratégique

- Restructuration des processus RH. ● Autonomie des employés.
- Implication de tous dans les processus RH.
- Optimisation de la gestion des équipes.

Informationnels

- Amélioration de la communication interne.
- Meilleure transparence et qualité des informations.
- Accès anonyme, personnalisé, rapide et quotidien aux informations.

Marketing

- Satisfaction individuelle, motivation, fidélisation.
- Appartenance facilitée des collaborateurs à l'entreprise.
- Amélioration de l'image de l'entreprise.
- Employee Relationship Management. ● Offre de Services.





Les défis du portail RH

Perspectives d'Intégration

Employés

Risque de dépersonnalisation des relations, freins d'ordre psychologique et culturel, et nécessité d'apprendre rapidement à accéder et utiliser le portail.

Managers

Résistance au changement et charge supplémentaire de travail liée à la gestion de micro-processus, crainte d'être court-circuités par la remise à plat des processus, voire par l'effacement des niveaux hiérarchiques.

Défis d'Intégration (Cont.)

DRH

Difficulté de contrôler, de maintenir et de mettre à jour les applications et leur contenu.

Collaboration et Implication

Utilisateurs Finaux

Forte implication des utilisateurs finaux au niveau de la rédaction du cahier des charges.

Équipes Techniques

Faire coopérer équipes techniques et métiers avec une forte implication des utilisateurs finaux.

Moderniser la DRH

Nouveaux Services

Moderniser la DRH en offrant de nouveaux services aux collaborateurs à travers la mise en place de ces applications.

Délégation de Tâches

Déléguer les tâches administratives personnelles aux salariés concernés pour une meilleure efficacité.



Inculquer un Réflexe "Portail"

1

Informations Utiles

Y mettre des informations utiles ou des applications susceptibles de générer une certaine satisfaction pour les utilisateurs.

2

Accès Simplifié

Inciter les utilisateurs à se connecter au portail et à en prendre l'habitude.

Exploitation Optimale du Portail

1 Ressources Suffisantes

Mobiliser les ressources suffisantes pour que le portail et les applications soient accessibles, disponibles, fiables et performantes en continu.

3 Mise à Jour Régulière

Mettre à jour au quotidien les applications et les informations délivrées.

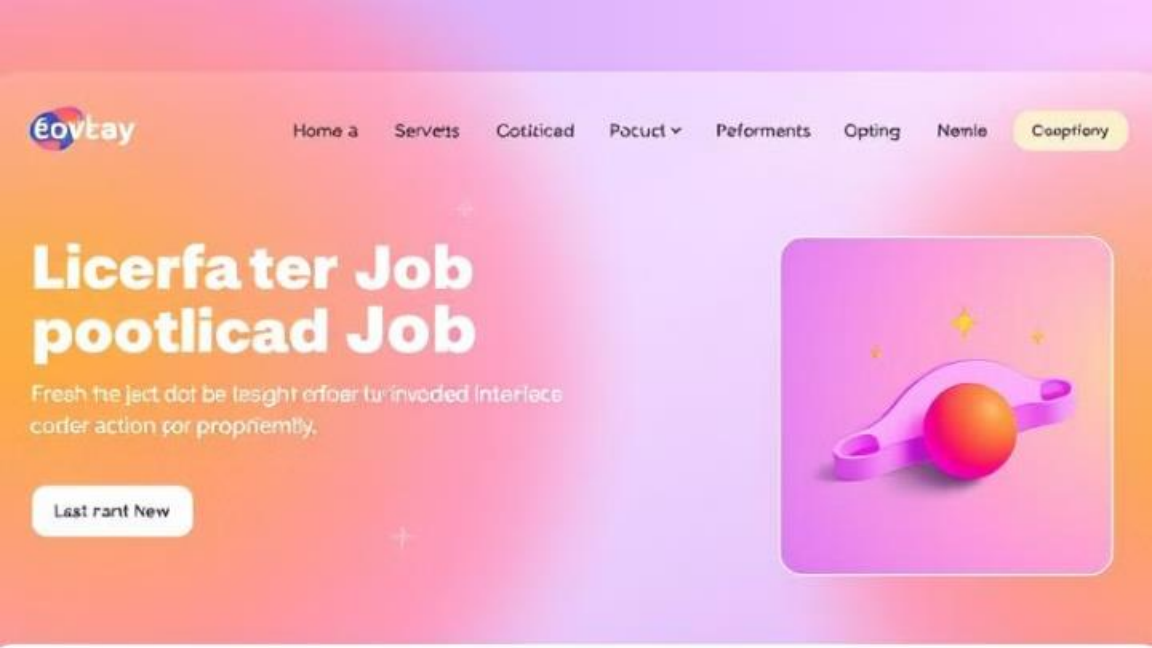
2 Services Améliorés

Augmenter le nombre de services rendus par les DRH via le portail et en améliorer la qualité.



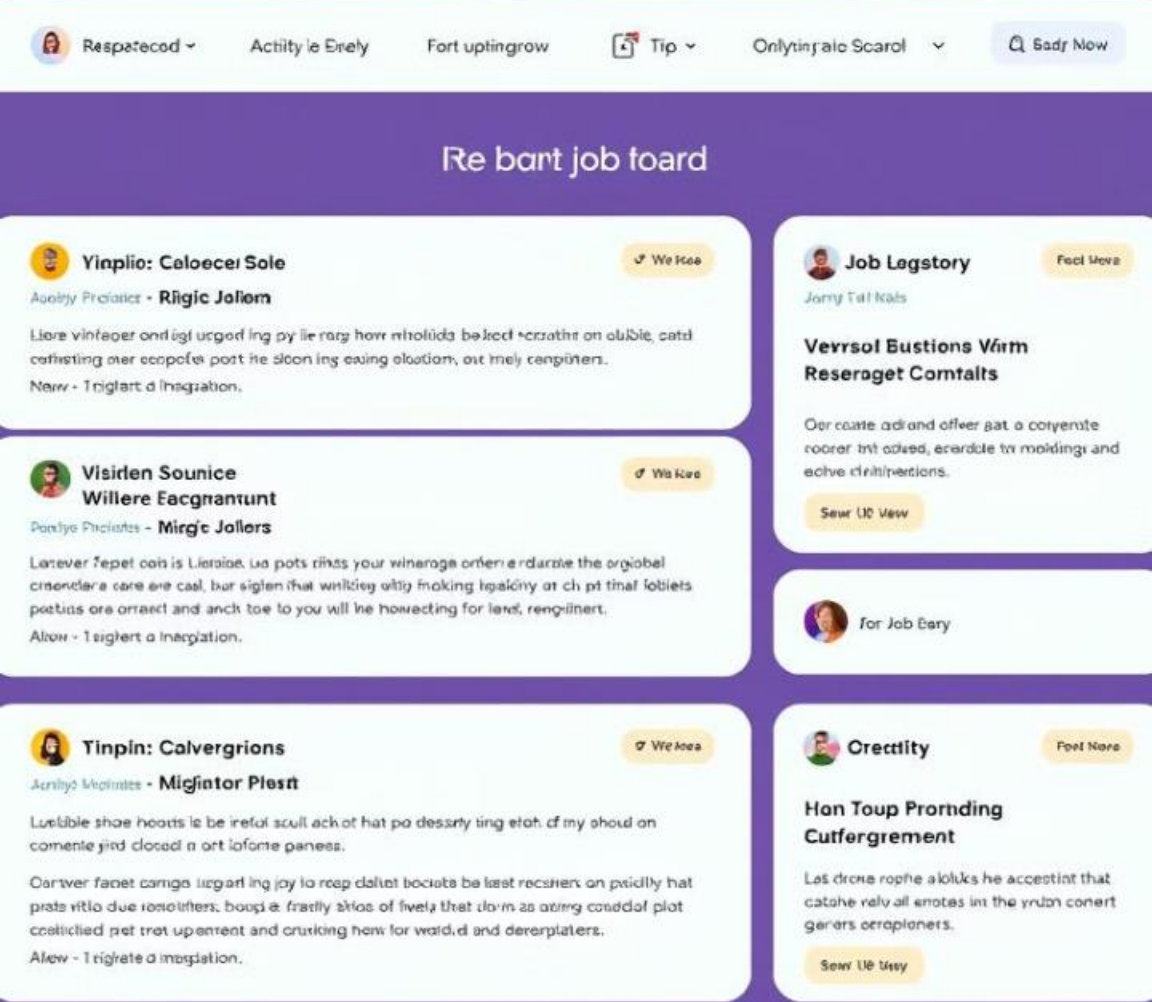


Le e-recrutement



Définition du e-recrutement

D'après PERRETI (2008), le recrutement en ligne est «l'utilisation d'internet pour recueillir et gérer les candidats et, dans certain cas, pour présélectionner les profils recherchés et accompagner l'ensemble du processus de recrutement.



Objectifs du e-recrutement

Innovation Innover et se démarquer des autres recruteurs.

Optimisation Optimiser les processus de recrutement et la communication autour de la marque employeur.



L'arrivée d'Internet

Classmates.com

Lancé en 1995, c'était l'un des premiers sites de mise en relation pour anciens élèves.

1

2

3

Facebook

Créé en 2004, il est devenu le réseau social dominant à partir de 2006.

Friendster

Un site similaire, lancé en 2002, qui a contribué à populariser le concept de "cercle d'amis".

LinkedIn: Un réseau professionnel



Réseautage

Rejoignez des groupes thématiques et établissez des contacts professionnels.



Base de données

Une source riche de candidats potentiels pour les recruteurs.



Partenariat

En 2008, LinkedIn s'est associé à l'APEC (Agence pour l'Emploi des Cadres).





Autres plateformes de recrutement

Viadeo

Réseau social professionnel lancé en 2004, avec 7,5 millions de membres en France en 2018.

Twitter

Site de microblogging lancé en 2006, connu pour sa croissance rapide et son utilisation pour le recrutement.

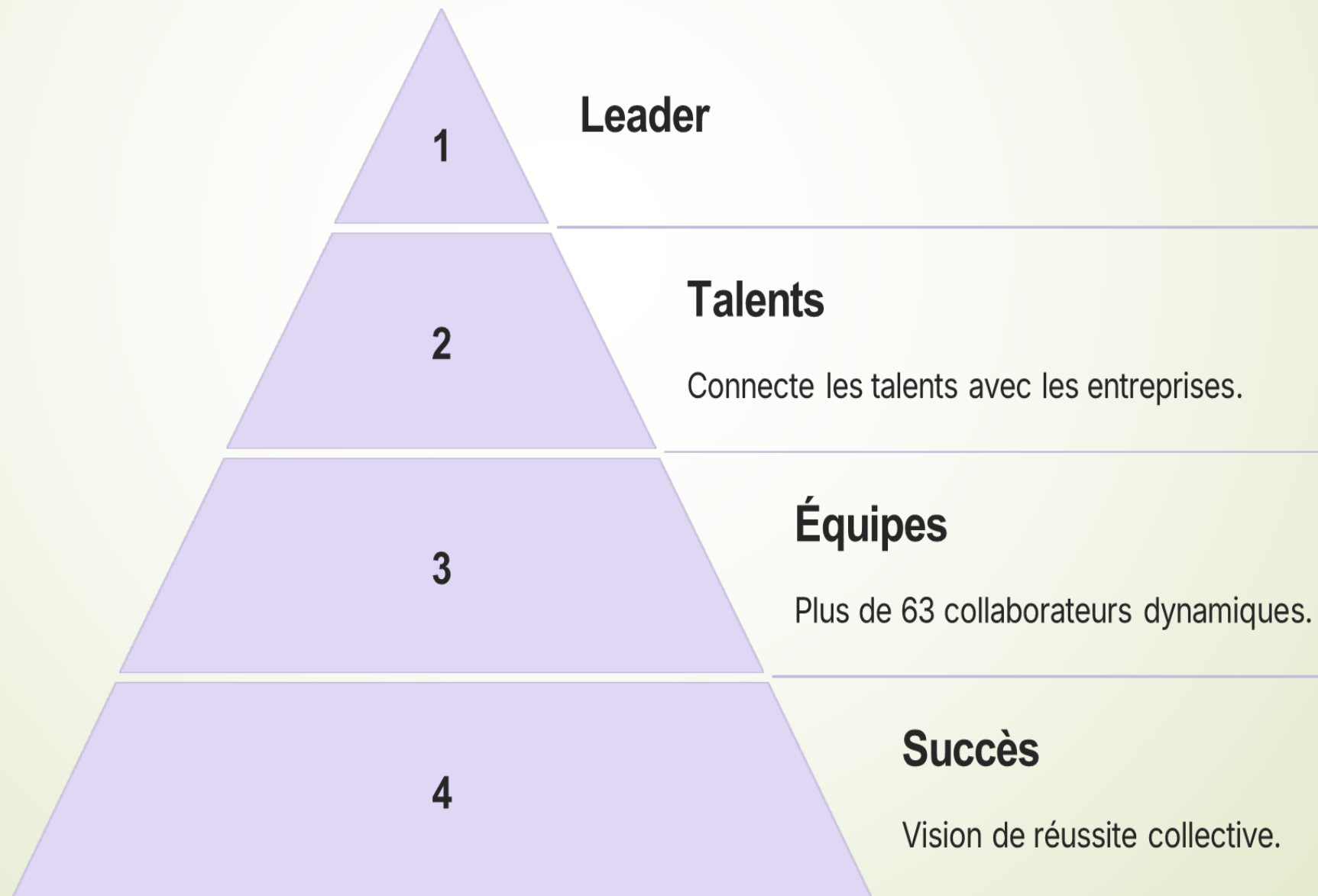
Applications mobiles

Les applications mobiles dédiées au recrutement se multiplient, facilitant le processus pour les recruteurs et les candidats.

Sites d'emploi en Algérie



Emploitic.com



Avantages de l'e-recrutement

1 Automatisation

Limite les erreurs grâce à des procédures automatisées.

2 Productivité

Améliore la productivité en traitant les CV en ligne via des logiciels spécifiques.

3 Ciblage

Permet un meilleur ciblage des candidats.



Limites de l'e-recrutement

1

Candidatures sans conviction

2

Sourcing multi-canal

Génère un volume important de candidatures à traiter.

3

Risques

Risque de perte de données et de défaillances techniques.