

DÉFI N° 2 : BIG DATA & RECRUTEMENT

Définition



Source du Big Data



2 Modèles de lecture

1. L'analyse PREDICTIVE : prédiction de la réussite du talent dans son futur poste
2. L'analyse EXPLICATIVE : explication des causes pour lesquelles le talent doit être recruté ou pas

Applications actuelles

- Gestion des carrières
- Réduction du turn-over
- Redéfinition des processus de décision réels
- Détection des personnes influentes

Nouvelles applications

- Prédiction de la réussite d'un talent dans son futur poste
- Sourcing automatisé des talents
- Détermination de la rémunération cible pour un poste donné
- Explication des causes d'absentéisme et d'accidentologie des employés

L'Exemple

Pour 3 profils LinkedIn de talents expérimentés (+ de 10 ans d'expérience), d'un métier donné : « Directeur Financier H/F », pour une catégorie de sociétés homogènes (dont le chiffre d'affaire est compris entre X M€ et Y M€)

Toutes les données textuelles sont lisibles et structurables par des algorithmes de textmining :
compétences, nombre de recommandations, etc.

Ces algorithmes peuvent caractériser la progression de carrière des profils :
prises de poste à responsabilités plus ou moins rapidement, etc.

On peut construire une classification prédictive de la réussite d'un talent dans son futur poste « Directeur Financier H/F »

Avertissement



Une bonne analyse ne confond pas les causes et les effets : il faut supprimer les auto-corrélations des facteurs considérés et la réussite

Toute bonne analyse sait mesurer le « bruit » (= le taux d'erreur, de fausse déclaration, l'écart entre l'aléatoire et le réel) et ainsi allouer aux résultats un indicateur de fiabilité ou de précision.

Risques & Opportunités pour le recrutement

Génération de CLONES

si les modèles sont pauvres et les résultats grossiers, et que les décisions de recrutement ne reposent que sur les résultats des algorithmes

Chance pour les profils ATYPIQUES

si les modèles sont pertinents et les données riches, il est plus facile de découvrir des profils à succès que l'esprit humain n'aurait pas identifié

Recruter Responsable

Tout bon recruteur sachant recruter sans discriminer ne recherchera pas ou exclura

LES DONNÉES PERSONNELLES DES CANDIDATS

qui sont accessibles sur internet sans leur accord explicite.

En effet, les données personnelles ne doivent jamais entrer dans le cadre de

L'ÉVALUATION DE LA COMPÉTENCE pour un poste donné

ni dans LA CONSTRUCTION D'ALGORITHMES

Conclusion

Le Big Data doit être introduit dans les pratiques de recrutement avec beaucoup de RIGUEUR, de PROFESSIONNALISME et de RECL

afin de construire les approches les plus PERTINENTES et ÉTHIQUES possible.

Bien utilisé, le Big Data peut être la base d'un recrutement INNOVANT et RESPONSABLE en utilisant les données disponibles pour créer des algorithmes de qualité EXEMPTS DE STEREOTYPES et permettre de S'OUVRIRE à de nouveaux talents.