



Big Data & HR

Dans quelle mesure le Big Data pourrait optimiser la prise de décision RH

Lynda ATIF 18/06/2015

AGENDA

Etat de l'art Big Data : Vision IT Vs Socio-Eco

Problématique RH

Exemple use case : Google & multiposting

Contexte : Talentsoft

Etude de faisabilité

L'existant analytics : du small au Big Data Analytics

Conclusion

Introduction



Philosophie du jour (Brooks, 2013)

The next frontier (Manyika et al. 2011)

A revolution (Mayer-Schonberger and Cukier, 2013)

A seismic shift (Gitelman and Jackson, 2013)

The new oil of the 21st century (Helbring, 2014)

...etc.

Le Big Data c'est...

Les définitions techniques...

“data that exceeds the processing capacity of conventional database systems.” (Edd Dumbill, 2012)

“high-volume, high-velocity and high-variety information assets that demand cost-effective, innovative forms of information processing for enhanced insight and decision making.” (Gartner, 2001)

Peter Mell similarly constrains big data to “[w]here the data volume, acquisition velocity, or data representation limits the ability to perform effective analysis using traditional relational approaches or requires the use of significant horizontal scaling for efficient processing.” (Konkel, 2013)

...sont souvent limitées

Le Big Data c'est...

Socialement...

“big data as referring to *things one can do at a large scale that cannot be done at a smaller one*, to extract new insights or create new forms of value, in ways that change markets, organizations, the relationship between citizens and governments, and more.” (Mayer-Schönberger V., Cukier K, 2013)

« We must remember that all data- big or small are *socially constructed* » (Browker GC, Starr SL. 1999)

« whether it is "big" or "smart" data, the use of large-scale data predict human behavior is gaining currency in business and government policy practice, as well as in scientific domains where the physical and social sciences converge . (*Recently referred to as "social physics" de pentland*)” (Haas&Pentland, 2014)

“Raw Data’ is an oxymoron. *We need to know where data come from, and the methods used to collect, analyse and categorize them.*” (Gitelman L., 2013)

...L’impact est plus fort

Big Data		IT	Eco-socio
Problématique		Ancienne (technique)	Nouvelle (l'impact)
Terminologie		Ensemble de techniques et technologies	Concept regroupant : données, méthodes et outils
Caractéristiques des données	Volume Variété Vélocité	X	X
	Traitement avec des techniques de corrélation	X	X
Finalité	La prédiction	X	X
Objectif	La création de valeur	X	X
Processus décisionnel		Automatisation des décisions	Aide à la décision
Les limites	L'accès aux données	X	X
	La véracité	X	X
	La variabilité		X
	La question de l'éthique		X
	La subjectivité		X
Epistémologie		Approche positiviste	Approche constructiviste

Gartner, 2001
 IDC, 2007
 Hilbert M., Lopez P., 2011
 Hopkins & Evelson, 2011
 Manovich, 2011
 Manyika & al., 2011
 Dumbill, 2012
 Boyd D., Crawford K., 2012
 Ouellet M. et al., 2013

Davenport & al., 2009
 Bollen & al, 2010
 Koutroumpis, P., & Leiponen, A. 2013
 Mayer-Schönberger V., Cukier K, 2013
 Malle JP., 2013
 Gitelman L., 2013
 Pentland A., 2014
 Pope C. and al., 2014

Problématique

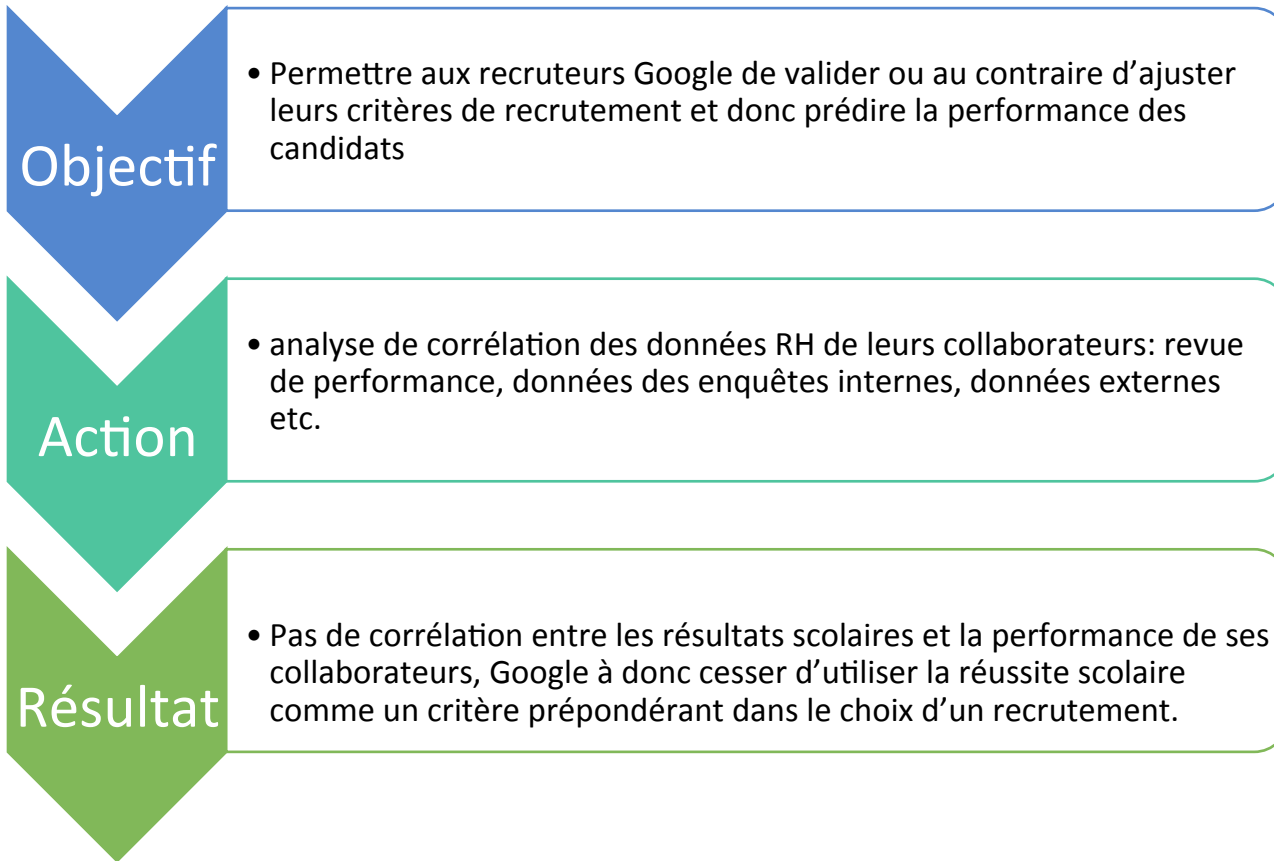
Big data est un concept qui fait référence à des outils, processus et procédures qui permettent la **collecte** et le **traitement** en temps réel d'une grande quantité de données hétérogène dans le but d'en tirer une **analyse prédictive**



Dans quel mesure ce concept trouve son utilité au sein de la DRh?

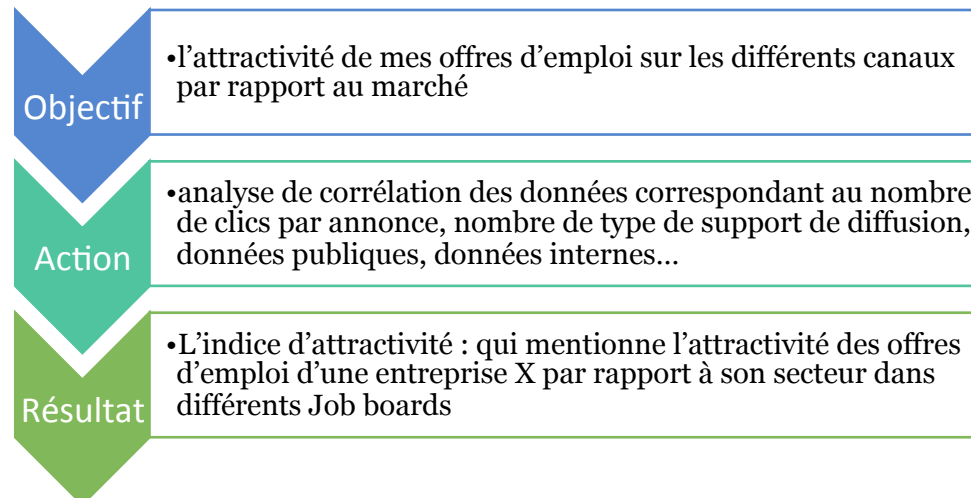
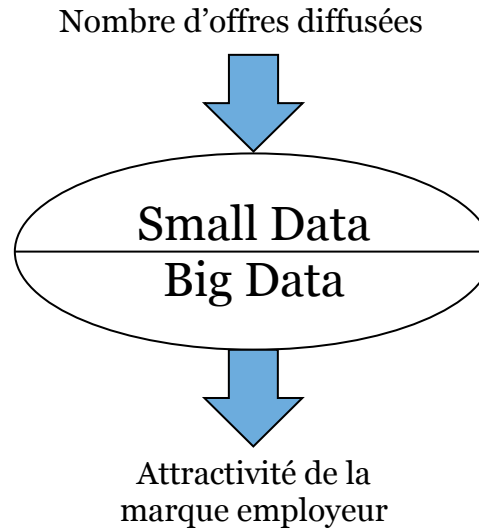
A quel processus cela s'applique t-il?

Exemple d'application: processus de recrutement Google



Exemple d'application: canaux de recrutement de Multiposting

MULTIPOSTING



AGENDA

Etat de l'art Big Data : Vision IT Vs Socio-éco

Problématique RH

Exemple use case : multiposting and co

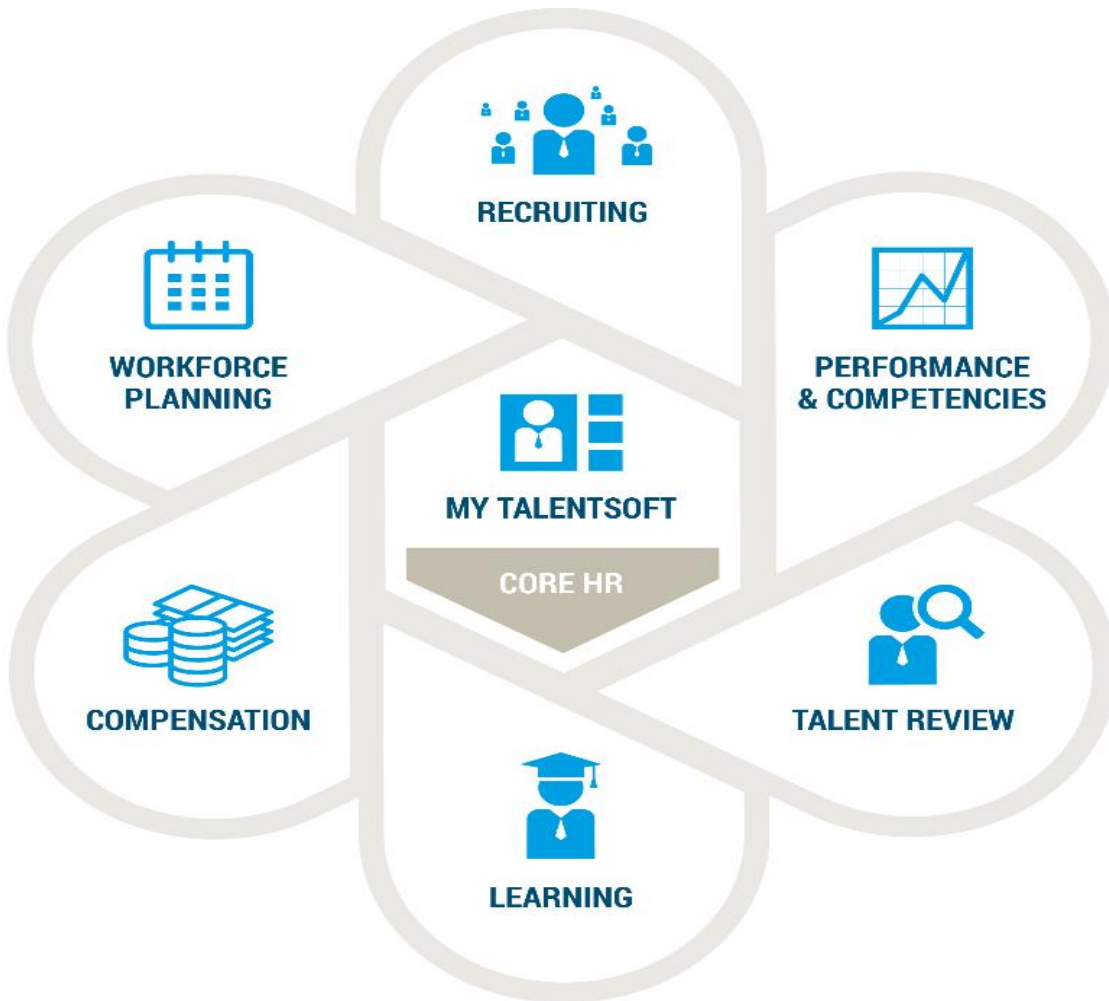
Contexte : cas entreprise Talentsoft

Etude de faisabilité (étapes gestion projet, étapes analytics)

L'existant analytics : du small data (chantier BI) au big data

conclusion

Cas entreprise : Talentsoft



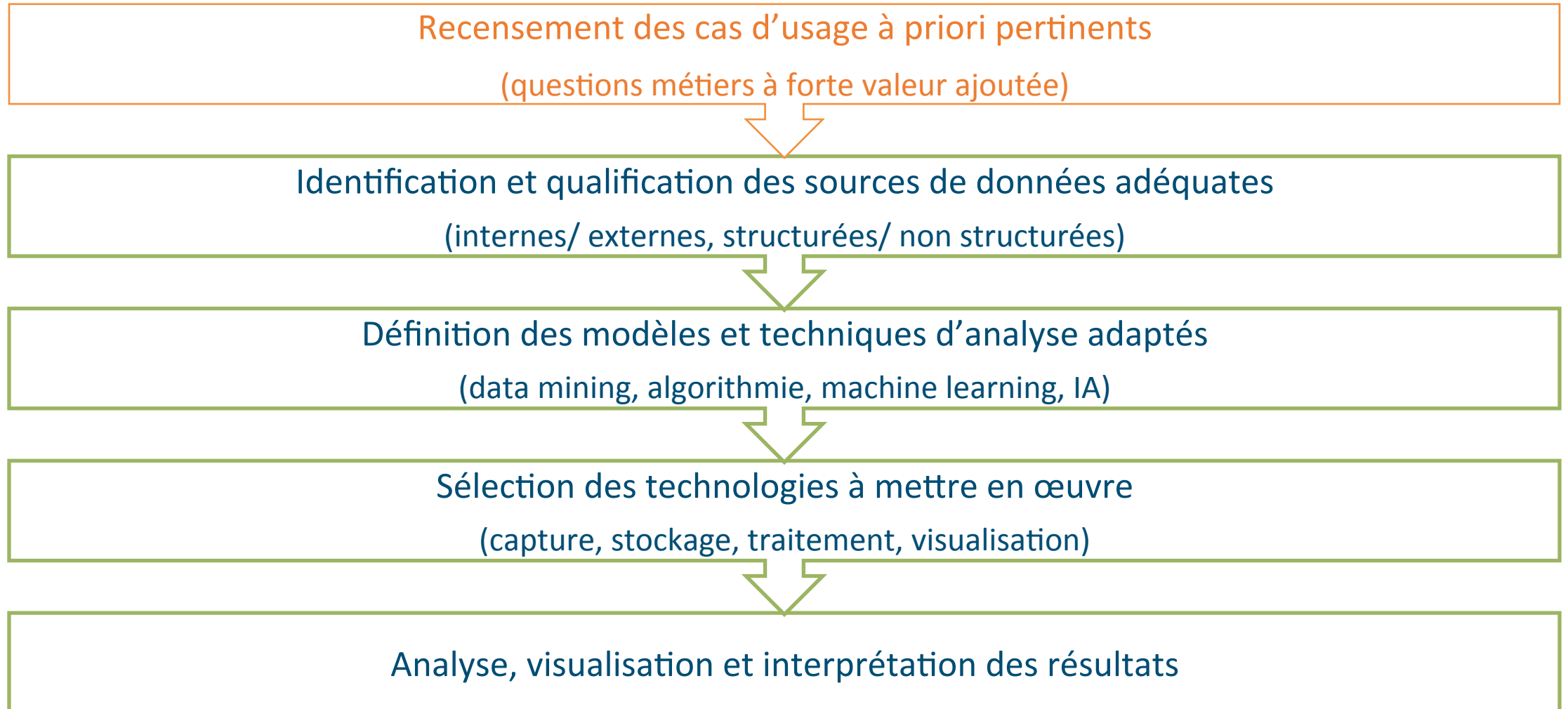
*Editeur informatique proposant une solution
100% Cloud pour la gestion des ressources
humaines*

700 Clients en tout

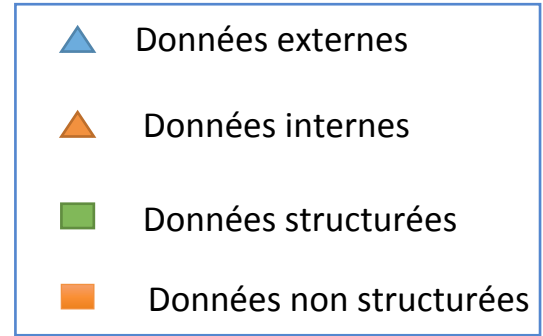
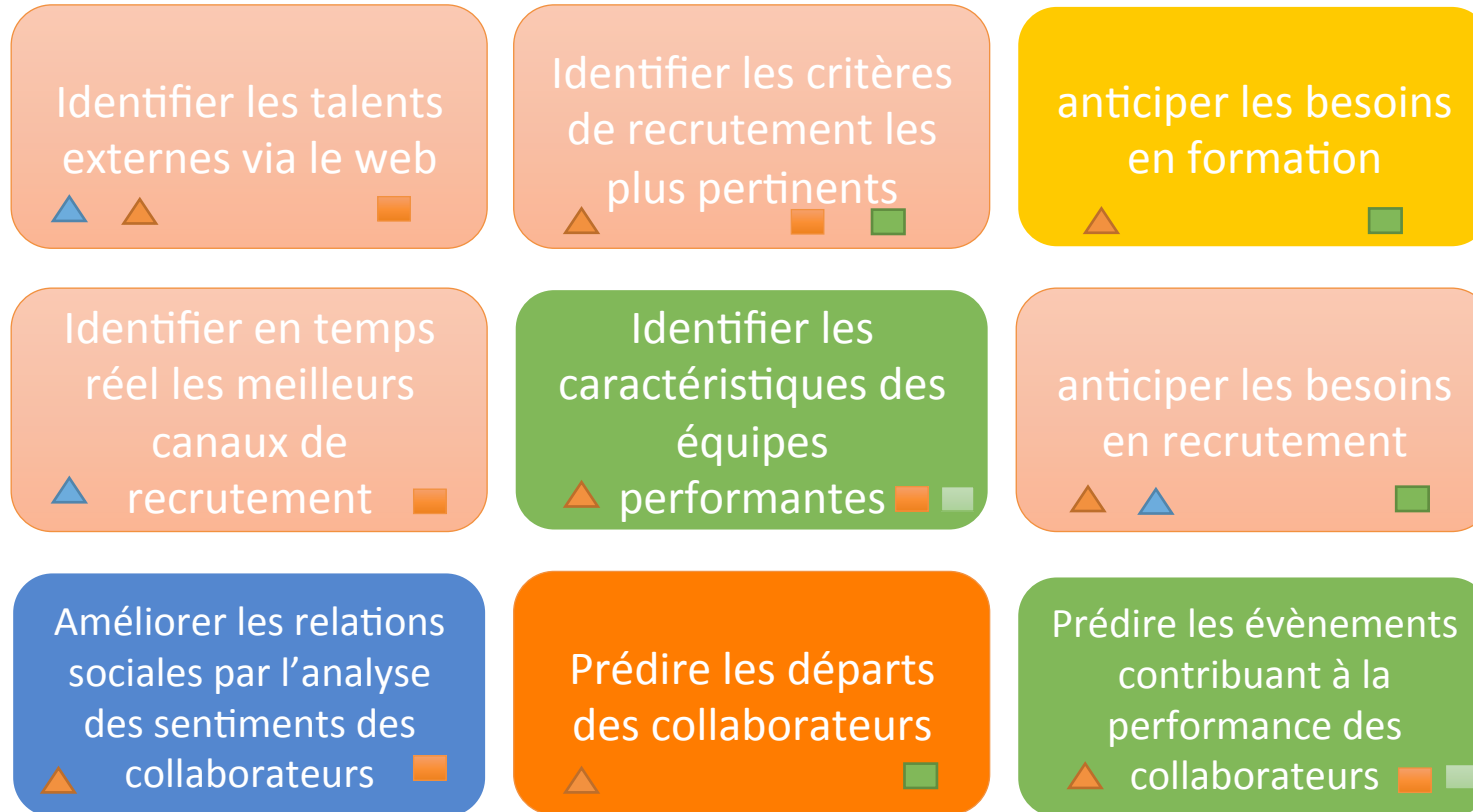
4000000 d'utilisateurs

100 pays

Etude de faisabilité : les étapes du projet



Etude de faisabilité : les cas d'usages



Etude de faisabilité

Recensement des cas d'usage à priori pertinents (questions métiers à forte valeur ajoutée)



Les besoins

-sourcing de candidats potentiels sur le web

Cible potentielle

Le RH dans son activité de pré-sélection et d'analyse de candidats

Les besoins

prévoir les évolutions des métiers de l'entreprise et les compétences nécessaires et disponibles

Cible potentielle

La direction stratégique des ressources humaines / universités

Données sources

- Données SIRH qui font partie du profil et des parcours des employés
- Données SIRH d'évaluation EIA des employés
- Réseaux externes: LinkedIn, viadeo, twitter, etc.

Fréquence d'analyse

Ponctuelle/ à la demande

Granularité d'analyse/ de résultat

Individuel

Données sources

- Données internes sur la GPEC des entreprises clientes à Talentsoft
- OPEN DATA

Objectif

Anticiper le marché de l'offre et la demande des emplois et compétences

Fréquence d'analyse

Récurrente/périodique

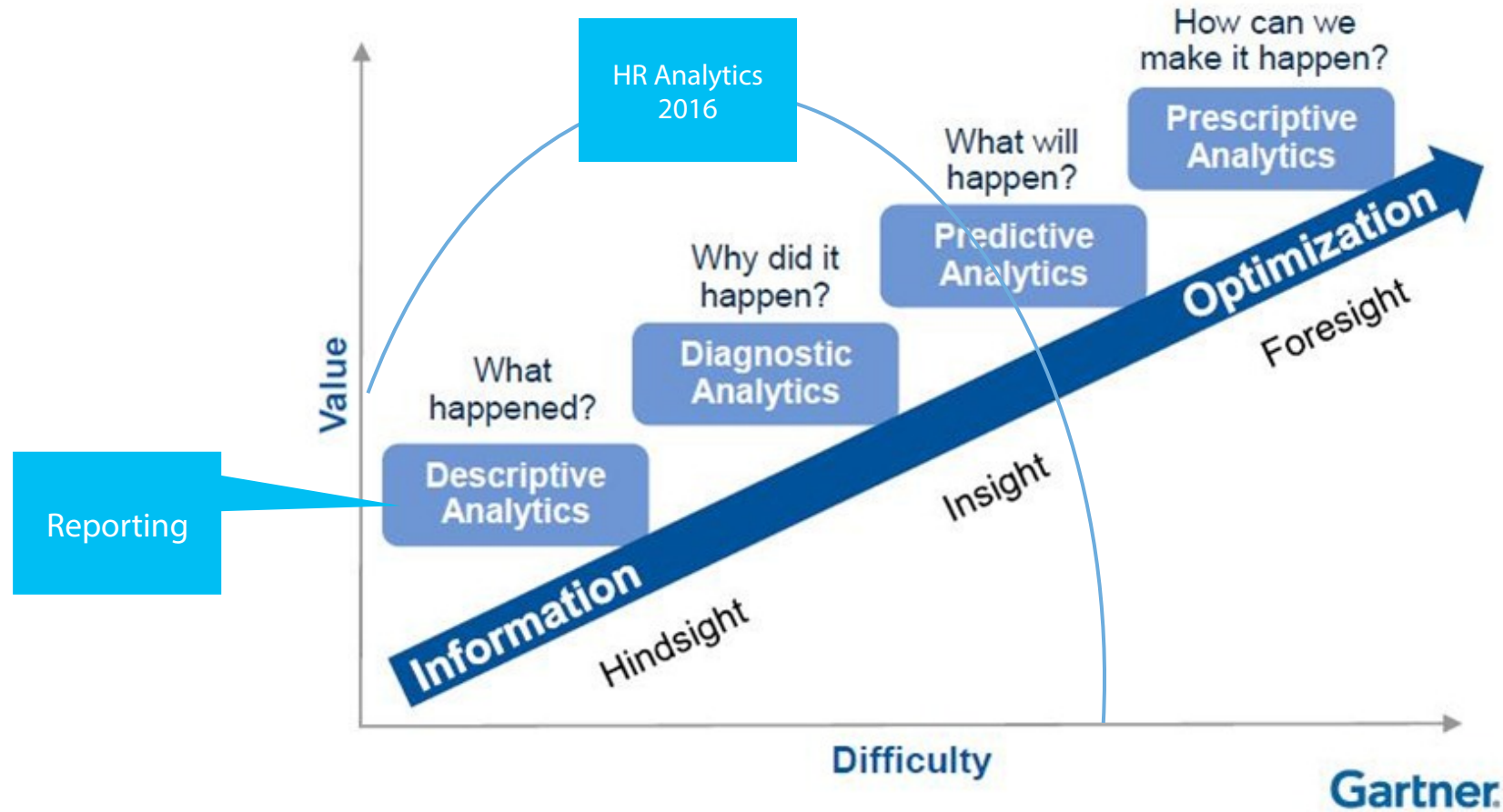
Granularité d'analyse/ de résultat

Collectif

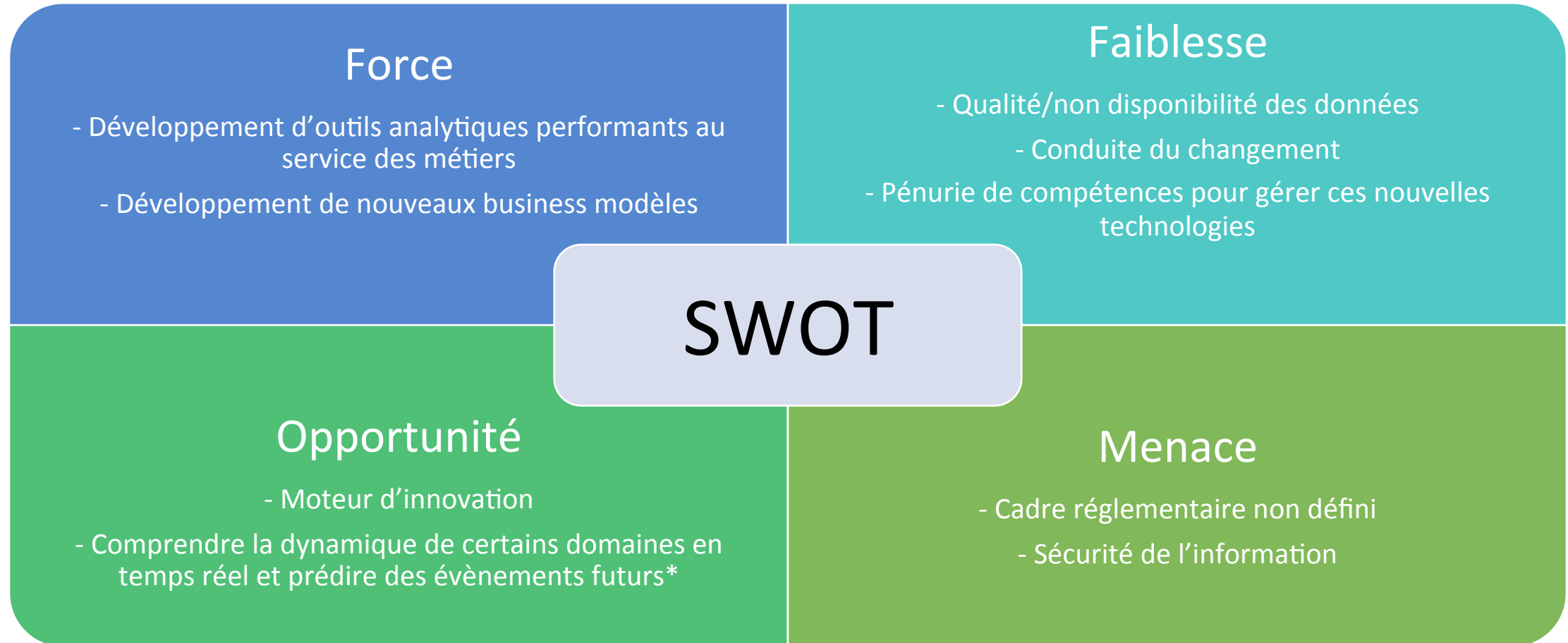
Fiche fonctionnelle « sourcing »

Fiche fonctionnelle « gestion prédictive des emplois et compétences »

L'objectif de Talentsoft (du Small au Big data Analytics)



Conclusion



* David Bollier, 2010

Merci pour votre Attention

