



IBM Watson Recruitment

*Transformer l'acquisition des talents grâce
aux solutions cognitives*

Points clés

- Recommandations de candidats grâce à l'analyse et à l'apprentissage cognitifs, au bénéfice de décisions plus pertinentes.
 - Hiérarchisation des offres de postes et prédiction relative à la progression des candidatures, ce qui permet d'optimiser la charge de travail des recruteurs.
 - Veille sur les réseaux sociaux pour acquérir en temps réel des informations sur le marché et les sentiments des employés, ce qui conduit à renforcer l'engagement du personnel.
-

Le recrutement est une passerelle essentielle pour permettre aux entreprises de bâtir un capital humain adapté à leurs besoins. Aujourd'hui, l'un des thèmes les plus importants en matière de gestion des talents est, à juste titre, l'amélioration de l'engagement des employés. Pour autant, ce constat ne rend compte que d'un aspect des choses. Imaginons à quoi ressemble la journée d'un cadre recruteur : il doit trier de multiples offres de postes pour déterminer les critères importants exigés des candidats. Il doit aussi traiter des quantités énormes de curriculum vitae pour repérer le talent qui répondra aux besoins de l'entreprise.

Exactement comme les candidats qu'ils recherchent, les cadres recruteurs souhaitent également une expérience simple et conviviale, qui leur permette d'obtenir immédiatement des informations et des résultats d'un simple clic. Même s'ils disposent de certains outils d'analyse, les recruteurs doivent encore consacrer énormément de temps à définir leurs attentes, à évaluer le délai nécessaire pour effectuer un recrutement, suivre la progression de la démarche et communiquer, et ce avec un processus fluide et efficace pour leurs interlocuteurs.

*66 % des PDG considèrent que l'informatique
cognitive peut créer de la valeur pour les RH à un
niveau significatif.¹*

D'où l'intérêt d'IBM® Watson Recruitment, solution cognitive de gestion des talents, qui permet aux recruteurs de gagner en efficacité et aux RH d'améliorer et d'accélérer l'impact du personnel sur l'activité de l'entreprise. Grâce aux données structurées et non structurées déposées par les postulants, l'outil permet d'analyser et de classer automatiquement, et de manière objective, les candidats possédant les plus fortes probabilités de réussite au sein de l'entreprise. Les offres d'emploi prioritaires sont mises en valeur, en fonction de critères comme la complexité du poste, les compétences requises et l'expérience. Les recruteurs peuvent ainsi estimer plus précisément le délai nécessaire pour pourvoir un poste, et leur activité est donc mieux ciblée.



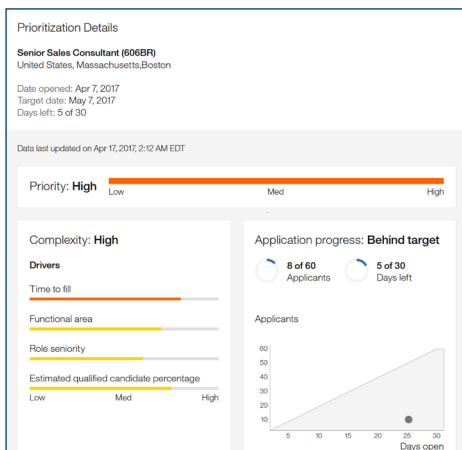
Transformer le recrutement avec Watson

Les capacités cognitives d'IBM Watson permettent aux recruteurs de hiérarchiser de manière intelligente les priorités des ouvertures de postes. En analysant les données d'historique relatives à la complexité de chaque offre, les critères de compétence et la durée nécessaire pour pourvoir certains postes, le recruteur dispose d'une évaluation des fonctions posant le plus de difficultés de recrutement et sait pourquoi. Les recruteurs peuvent ainsi gérer plus efficacement leur temps. De leur côté, les responsables du recrutement peuvent mieux répartir les offres de postes auprès de recruteurs moins expérimentés ou plus spécialisés, en interne ou à l'extérieur de l'entreprise.

Hiérarchisation des priorités des offres de postes

Watson Recruitment permet de prédire la progression d'une demande pour une offre de poste donnée. Les recruteurs disposent ainsi des données et des connaissances nécessaires pour prioriser leur charge de travail. Grâce aux données issues du référentiel de compétences IBM Talent Frameworks et des historiques des candidatures, la solution analyse la complexité d'un poste en se basant sur les compétences requises, la localisation, l'expérience, etc. Les données relatives au flux de candidats issues du système de suivi des candidatures permettent de calculer plus facilement un délai pour pourvoir le poste, ainsi que la durée de progression.

En conjuguant ces informations, en fonction de la complexité du poste et de la progression de la démarche, ces connaissances permettent d'établir une priorité pour une offre de poste donnée.



Suivre la progression des offres de postes prioritaires

Profil de succès du candidat

Watson Recruitment compare les critères figurant sur le curriculum vitæ du candidat et le profil de succès d'un poste, ce qui permet d'établir un score. Ce profil de succès s'appuie sur le référentiel IBM Talent Frameworks pour les compétences, et sur l'apprentissage automatique qui permet d'assimiler les historiques de données des postulants, associés à des indicateurs de performances. La solution permet de classer les candidats actifs pour les postes à pourvoir, avec la possibilité de transmettre les scores au système de suivi des candidatures existant.

Grâce à l'analyse cognitive, la solution peut extraire les bons candidats et de les comparer, quelle que soit l'offre de poste.

Greatest Predictive Attributes	A. Bailey	C. Dartmore	Q. Rashnor	Z. Deleson	J. Hutchin
Industry (Professional)	Medium Technology IBM, Sr. Manager	Low Fashion DVF, Manager	High Technology Oracle, Sr. Manager	High Technology Workday, Sr. Manager	Medium Internet Ebay, Manager
Company (Professional)	High IBM Sr. Manager	Medium Macy's Manager	Medium Oracle Sr. Manager	High Workday Sr. Manager	Medium Ebay Manager
Major (Education)	High Political Science BA, Rutgers	High Psychology BA, Harvard	Medium Liberal Arts BA, Rutgers	High Political Science BA, Rutgers	Low Interior Design BFA, Rutgers
GPA (Education)	High 3.8 Political Science BA, Rutgers	High 4.0 Psychology BA, Harvard	High 4.0 Liberal Arts BA, Rutgers	Medium 3.4 Political Science BA, Rutgers	Low 3.1 Interior Design BFA, Rutgers
Certifications (Education)	Medium Leadership Coaching, Public Speaking	Medium Negotiation	Low Project Management	Low None	Low None

Sélectionner les candidats les plus pertinents

Les avantages de l'approche cognitive sont de trois ordres :

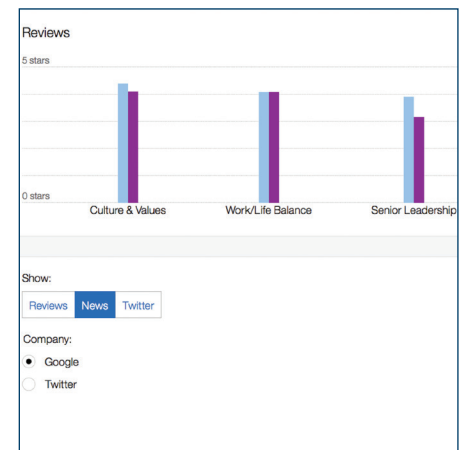
- **Comprendre** : pourquoi un candidat est adapté au poste. La démarche permet de mettre en évidence les critères spécifiques pour chaque candidat recommandé.
- **Raisonner** : en procédant à une sélection objective et globale pour proposer un ensemble diversifié de candidats recommandés.
- **Apprendre** : en collectant en permanence des données contribuant à l'apprentissage automatique. La solution prévoit également un feedback direct des utilisateurs au cours du processus de sélection.

Les principaux composants d'IBM Watson Recruitment sont les suivants :

Veille sur les réseaux sociaux

Grâce à l'API (interface de programmation d'application) Watson Discovery, Watson Recruitment traite les flux Twitter pour analyser les sentiments extraits des données de l'actualité et des présentations de Glassdoor, ce qui permet aux recruteurs de pouvoir visualiser, sur les réseaux sociaux, les conversations relatives à l'entreprise. Ces connaissances permettent de mettre en évidence les réactions des employés et du marché concernant l'entreprise et ses concurrents.

Les recruteurs disposent ainsi d'éléments d'actualité et d'événements sectoriels susceptibles d'influer sur leur image de marque d'employeur, ce qui permet d'identifier et d'attirer les bons talents pour l'entreprise.



Acquérir des informations relatives aux sentiments exprimés sur les réseaux sociaux

Avantages de l'acquisition des talents

Grâce à l'efficacité des outils cognitifs d'IBM Watson Recruitment, les recruteurs sont capables de créer un pool de candidats parfaitement adaptés à l'entreprise et de proposer des postes en adéquation avec leurs compétences, leur expérience et leur expertise. Les avantages pour l'entreprise sont les suivants :

- L'outil améliore l'efficacité du recrutement en ciblant plus efficacement les activités grâce à l'identification immédiate des offres de postes les plus prioritaires et à la mise en œuvre rapide des actions correspondantes.
- L'approche est pilotée par les données et permet de minimiser la complexité de la sélection des candidats ; d'où des décisions de recrutement plus rapides et mieux étayées.
- L'outil permet de réaliser des embauches plus productives, avec des employés plus fidèles, ce qui permet de réduire les coûts de remplacement.
- La veille sur les réseaux sociaux apporte aux professionnels des RH un système avancé d'analyse des sentiments et des informations relatives aux employés pour dialoguer de manière plus efficace avec les candidats.

Pourquoi IBM ?

Avec les offres Watson, IBM est un pionnier de la démarche de transformation des RH par l'approche cognitive. Notre science est fondée sur trois décennies d'expérience dans l'accompagnement direct d'activités de recrutement pour plus de 120 pays et dans plus de 30 langues. IBM met à votre disposition sa présence mondiale et son savoir-faire éprouvé pour vous aider à pérenniser et rentabiliser vos performances métier grâce à des pratiques stratégiques de gestion des talents.

Intégrée dans la suite IBM Watson Talent, la solution IBM Watson Recruitment vient compléter l'expertise et le jugement humain au moyen de systèmes cognitifs, ce qui permet aux RH d'améliorer et d'accélérer l'impact des utilisateurs sur l'activité d'une manière rapide et optimale. Les solutions Watson Talent apportent aux professionnels des RH les moyens nécessaires pour gagner en efficacité opérationnelle grâce à des processus d'acquisition, de développement et de motivation des talents plus puissants. La gestion des talents avec la puissance d'IBM.

Pour en savoir plus sur IBM Watson Recruitment, consultez le site : www.ibm.com/watson/talent, ou contactez votre interlocuteur commercial IBM.



IBM France

17 Avenue de l'Europe
92275 Bois Colombes Cedex

IBM, le logo IBM, ibm.com, Cognitive Era et IBM Watson sont des marques d'International Business Machines Corp., déposées dans de nombreux pays du monde. Les autres noms de produits et de services peuvent être des marques d'IBM ou d'autres sociétés. Une liste actualisée des marques déposées IBM est accessible sur le web sous la mention « Copyright and trademark information » à l'adresse www.ibm.com/legal/copytrade.shtml

Ce document est considéré comme à jour à sa date initiale de publication et peut être modifié par IBM à tout moment. Toutes les offres ne sont pas disponibles dans tous les pays où IBM est présent.

LES INFORMATIONS CONTENUES DANS CE DOCUMENT SONT FOURNIES « EN L'ÉTAT », SANS AUCUNE GARANTIE EXPRESSE OU TACITE, NOTAMMENT SANS AUCUNE GARANTIE DE QUALITÉ MARCHANDE OU D'ADAPTATION À UN EMPLOI SPÉCIFIQUE, ET SANS AUCUNE GARANTIE OU CONDITION DE NON INFRACTION VIS-À-VIS DES LOIS. Les produits IBM bénéficient de la garantie décrite dans les conditions générales des contrats dans le cadre desquels ils sont fournis.

1 Développer son expertise : comment l'informatique cognitive va transformer les RH et l'expérience des employés, IBM Institute of Business Value Study, janvier 2017

© Copyright IBM Corporation 2017



Veuillez recycler
