



# System of Intelligence for Recruiting & Inner Mobility

EDF Group

*«Cas d'usage sur l'utilisation de Riminder en tant que système d'intelligence artificielle pour la gestion automatique des données RH au sein du groupe EDF, ENEDIS et de leurs filiales».*



---

# Sommaire

<b>1. EXECUTIVE SUMMARY</b>	<b>3</b>
<b>2. LE SIRH MODERNE</b>	<b>5</b>
2.1. Les strates actuelles de l'architecture des systèmes informatiques	5
2.2. Les systèmes d'engagement	6
2.3. Les systèmes de sauvegarde	7
<b>3. ENJEUX ET DÉFIS</b>	<b>8</b>
<b>4. LE SIRH AUGMENTÉ</b>	<b>9</b>
4.1. Riminder, Le système d'intelligence des données RH	9
4.2. Intégrations: Les sources et les destinations	10
4.3. Processing: Les briques d'intelligence artificielle	11
<b>5. RIMINDER AU COEUR DE L'ÉCOSYSTÈME DU GROUPE EDF</b>	<b>12</b>
5.1. Architecture globale de la solution	12
5.2. Expérience et R.O.I Recruteurs	13
5.3. Expérience et R.O.I Candidats/Collaborateurs	15
<b>6. LIENS UTILES</b>	<b>17</b>

---

---

## 1. EXECUTIVE SUMMARY

- - - - X

EDF est la troisième plus grande entreprise d'électricité au monde avec des effectifs se chiffrant à plus de 150,000 collaborateurs répartis entre le siège et une dizaine de filiales dont Enedis.

Dans un secteur en pleine mutation vers la transition énergétique, où le comportement des parties prenantes RH (recruteurs, collaborateurs et candidats) évolue constamment, la gestion des ressources humaines est un enjeu majeur pour le maintien du modèle d'activité d'EDF et de ses filiales. Ainsi fidélisation des employés au travers de la mobilité des compétences, le recrutement externe ou encore la professionnalisation des collaborateurs sont des éléments clés de cette gestion.

Pour garder leur compétitivité et leur excellence opérationnelle, les grands groupes ont besoin d'assurer une gestion agile de leurs ressources humaines malgré l'échelle de leurs effectifs et la gestion des données sous-jacentes. La solution à ce besoin doit se traduire au travers des systèmes d'information RH, soulevant ainsi un dilemme commun pour les grands groupes, contraint d'arbitrer entre le choix d'harmoniser leurs outils RH, ou celui de les personnaliser.

Les départements des systèmes d'informations des grandes organisations peinent à résoudre ce dilemme. En effet, cela passe forcément par la conjugaison des "systèmes d'engagements" (interfaces, site web, application mobile, etc.) et des "systèmes de sauvegarde" (ERP, CRM, etc.) de manière intelligente.

EDF et ses filiales ont enclenché une refonte de la stratégie globale RH (politique et outils) et une réécriture des processus de mobilité des compétences et de recrutement, dans un contexte de transformation profonde du groupe.

Les "systèmes d'intelligence" incarnent une nouvelle catégorie de logiciel en réponse au maillon manquant dans la chaîne de transmission et de qualification des données au sein des systèmes d'information. Ils permettent synchroniser à la fois les "systèmes de sauvegarde" et les "systèmes d'engagements". De plus en plus augmentés par l'IA, ces technologies offrent une gestion non seulement agile mais aussi exhaustive et automatisée des données.

---

---

Riminder se positionne comme étant le système d'intelligence augmenté par l'intelligence artificielle et spécialisé pour les données RH (candidats, collaborateurs, offres d'emploi, etc.) pour adresser des problématiques de recrutement, de mobilité des compétences et de formation. La technologie développée couvre:

1. **L'acquisition automatisée des données RH** : pour des candidats, des collaborateurs et des offres d'emplois;
2. **La transformation et le traitement prédictif** : notamment grâce aux briques IA de structuration, d'enrichissement, d'évaluation et d'explicabilité des prédictions etc;
3. **La transmission et la restitution** : workflow, reporting, insights, etc;

Le Groupe EDF, la société ENEDIS et leurs filiales ont sélectionné la société Riminder pour capitaliser sur ses briques technologiques en matière d'intelligence artificielle pour optimiser les processus de recrutement et de mobilité des compétences.

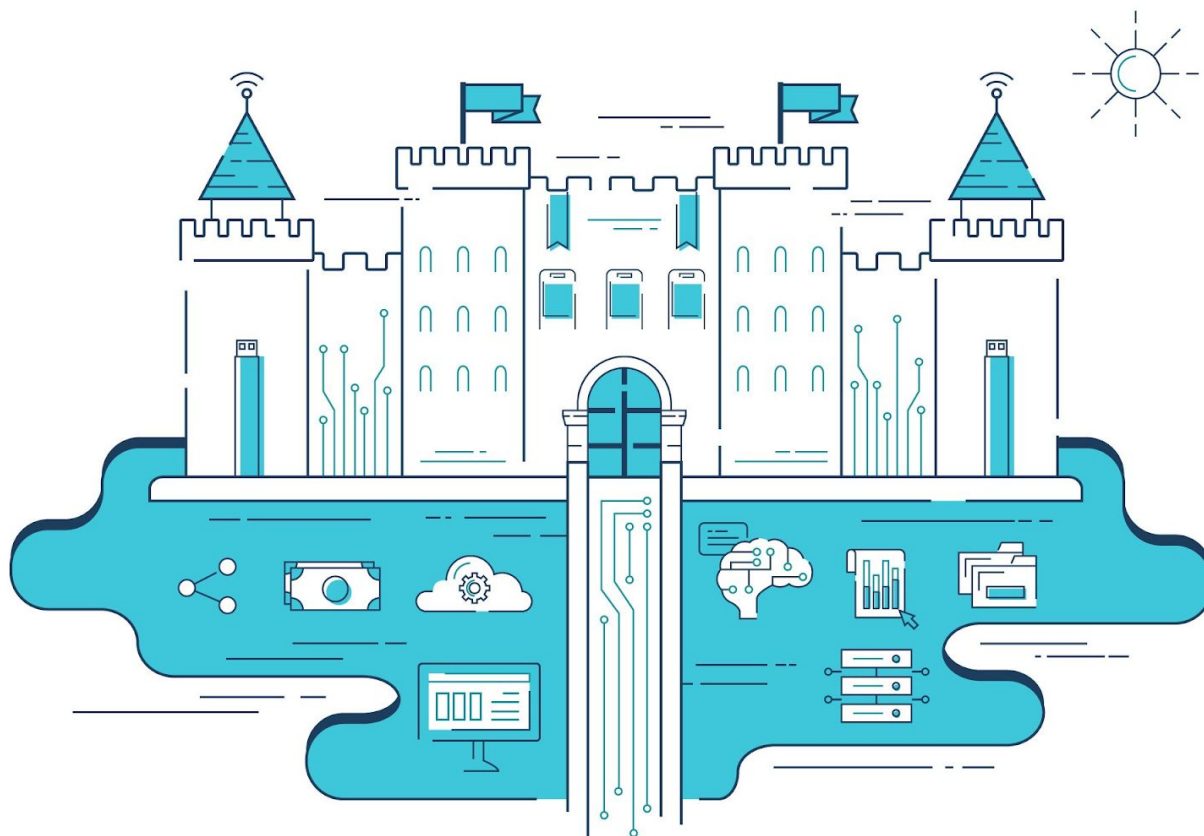
Ainsi Riminder contribuera de manière significative et mesurable à la fiabilisation des processus RH avec à la clé:

1. **Une meilleure intégration des talents**
2. **Une meilleure fidélisation**
3. **Une meilleure professionnalisation**

tout en centrant les recruteurs, les collaborateurs et les candidats sur l'humain.

#### Quelques chiffres





Crédit image: [Greylock Partners](#)

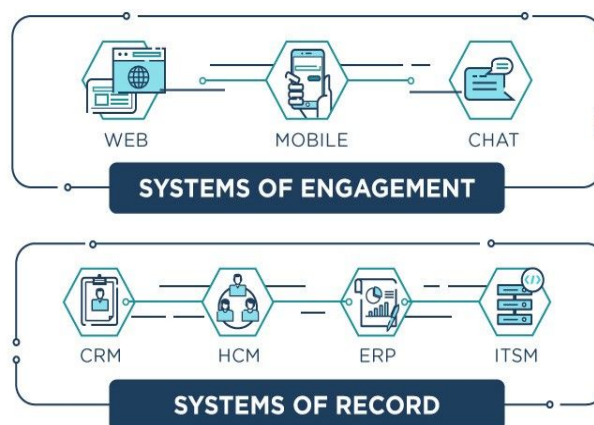
## 2. LE SIRH MODERNE

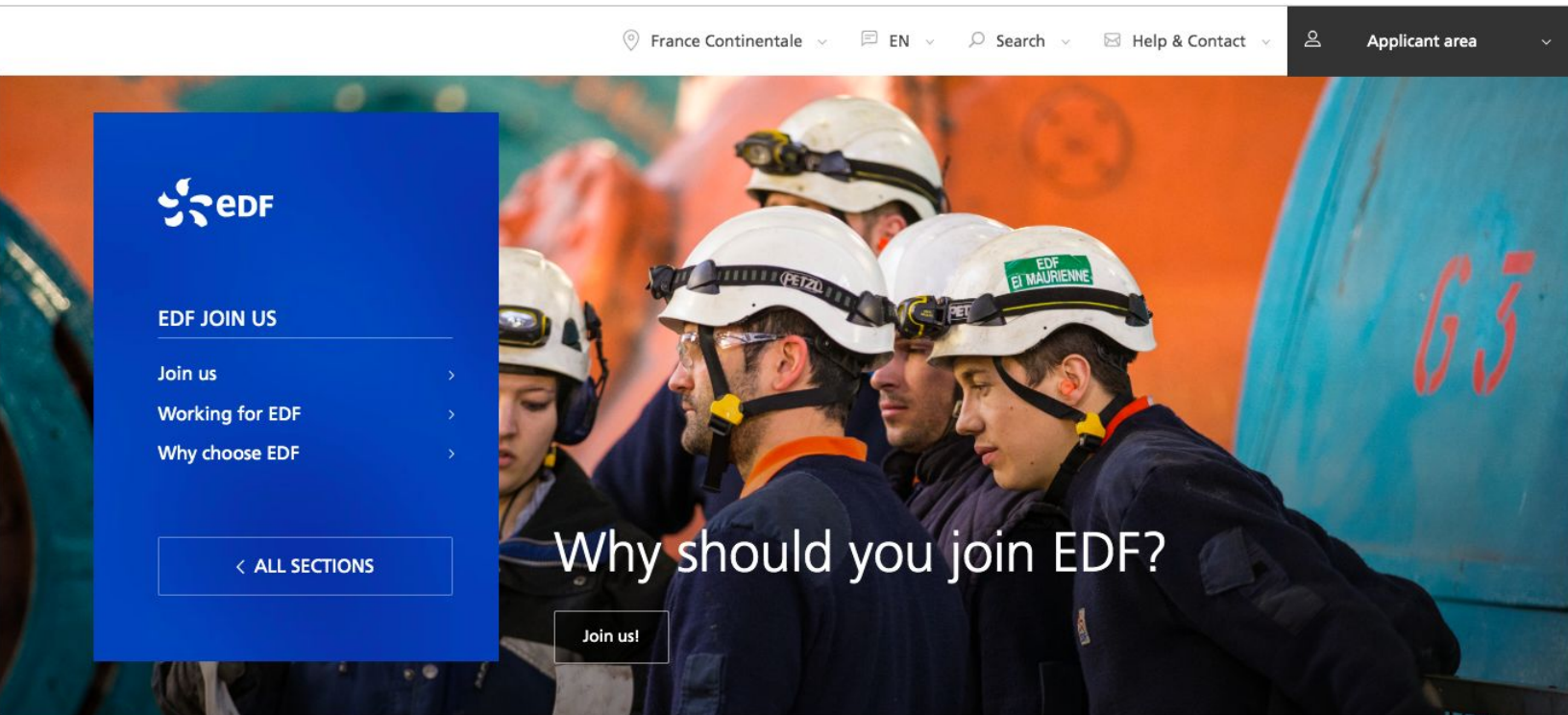
### 2.1. Les strates actuelles de l'architecture des systèmes informatiques

----- X

Toute entreprise digitale doit être en mesure d'agréger et de sauvegarder ses données. Historiquement, les infrastructures des données en entreprise se divisent en deux grandes catégories :

1. **Systèmes d'engagement**
2. **Systèmes de sauvegarde**





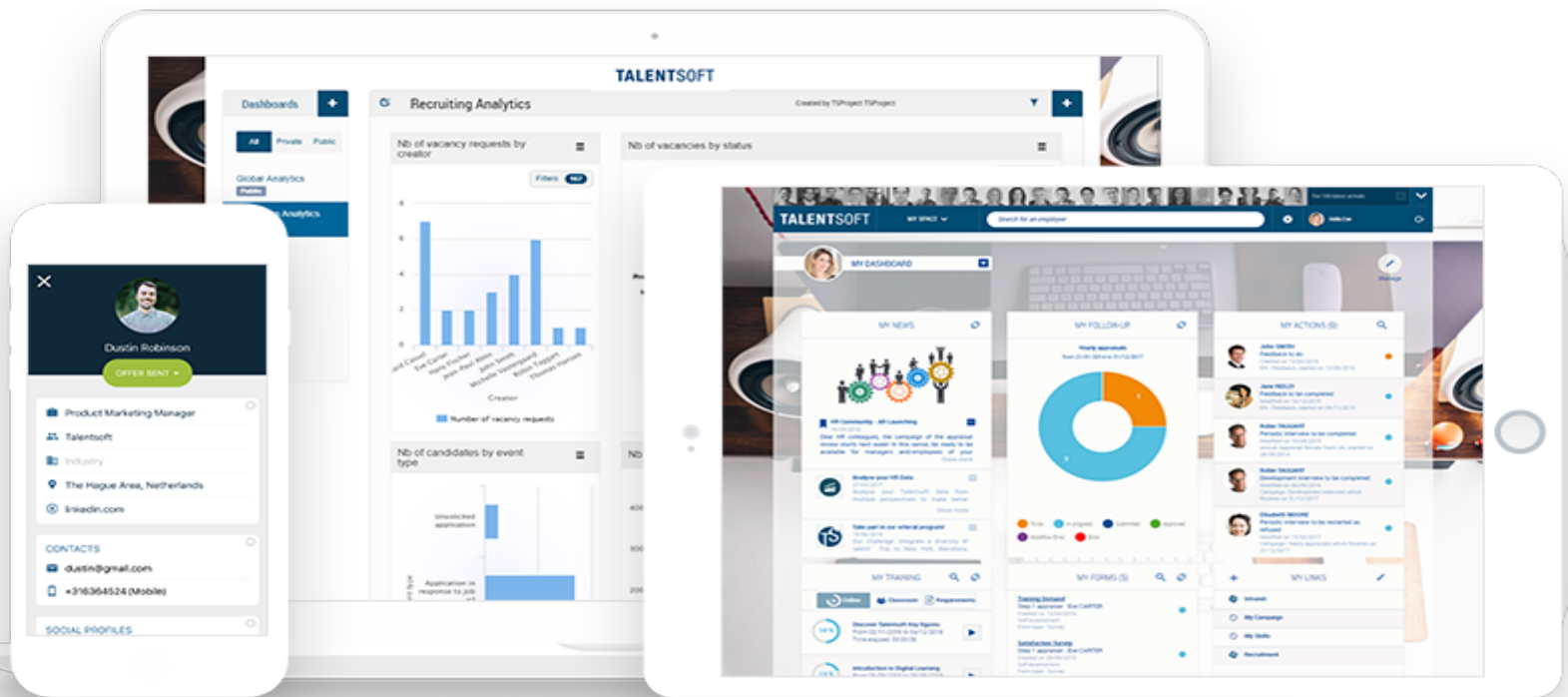
*Exemple de système d'engagement: Site web EDF RECRUTE*

## 2.2. Les systèmes d'engagement

- - - - X

Les systèmes d'engagement communément appelé "system of engagement" se positionnent en général en amont du funnel d'acquisition des données. Ils sont représentés par les interfaces de collecte des données, comme par exemple:

- Un site web avec des formulaires ou des pixels de tracking
- Une application mobile avec des fonctionnalités similaires à ceux d'un site web ou récoltant des données supplémentaires comme la géolocalisation
- Un chat en ligne pour échanger avec un visiteur



Exemple de système de sauvegarde: TalentSoft

## 2.3. Les systèmes de sauvegarde

- - - - X

Les “systèmes de sauvegarde” communément appelé "system of record" se positionnent quant à eux en aval du funnel d'acquisition des données. Nous pouvons citer par exemple :

- **CRM** : “Customer Relationship Management” ou système de gestion de la relation client.
- **ERP** : ‘Enterprise Resource Planning’ ou système de gestion des ressources.
- **ITSM** : “IT Service Management” sont des logiciels de mesure de l'excellence opérationnelle des politiques et processus IT.
- **HCM** : “Human Capital Management softwares” sont des suites logiciels “cloud” ou “on premise” pour la gestion des données liées aux ressources humaines (benefits, payroll, talent management, recrutement et d'autres).

### 3. ENJEUX ET DÉFIS

- - - - X

Aujourd'hui, le recours aux systèmes de sauvegarde et d'engagement est fondamental dans la digitalisation des processus de gestion des données RH. La conception et le design de l'expérience utilisateur doit être porté conjointement par les départements ressources humaines (DRH) et les départements systèmes d'information (DSI). Les DSI dans leurs rôles veillent à « l'harmonisation et l'industrialisation des outils ». Quant aux DRH sont garants de « la personnalisation et l'agilité des processus ».

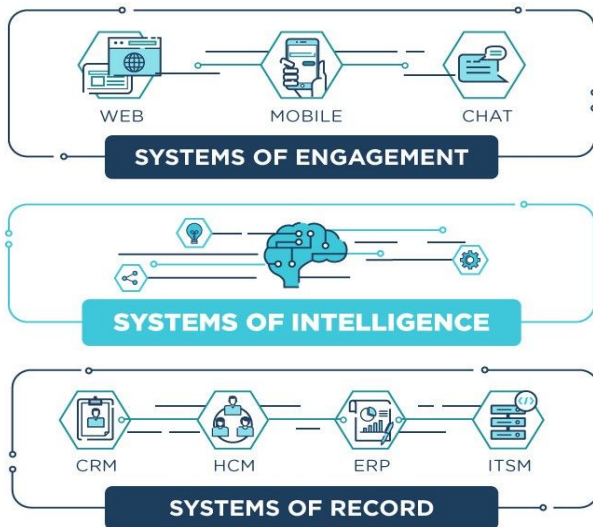
Problématique	Harmonisation et industrialisation des outils	Personnalisation et agilité des processus
Démultiplication des systèmes d'engagement, de sauvegarde ainsi que les processus associés	✓ Solution	✗ Problème
Inconsistance, congestion et perte des données	✓ Solution	✗ Problème
Redondance des coûts	✓ Solution	✗ Problème
Inertie et difficulté d'adaptation à l'évolution du marché	✗ Problème	✓ Solution
Limitation dans les fonctionnalités	✗ Problème	✓ Solution
Dégradation de l'expérience utilisateur final	✗ Problème	✓ Solution



## 4. LE SIRH AUGMENTÉ

### 4.1. Les systèmes d'intelligence

- - - - X



Les «systèmes d'intelligence» constituent une nouvelle catégorie de logiciel qui émerge parmi les acteurs de la donnée. Il s'agit de la nouvelle génération d'ETLs (Extract Transform and load) et se positionnent entre les «systèmes d'engagement» (multi-sources) et les «systèmes de sauvegarde» (multi-destinations).

Nous pouvons citer parmi les systèmes d'intelligence :

Système	Secteur	Sources	Processing	Destinations
Sqreen	Sécurité	Navigateurs, serveurs	Détection de fraude, risque	Navigateurs, serveurs, notifications
Dataiku	Data Science	Bases de données, flux de données	Modèles prédictifs personnalisés	<i>Systems of records</i>
Datadog	Logs Cloud	Applications web, serveurs	Analytics	<i>Systems of records</i>
Segment	Marketing	Pixels de <i>tracking</i>	Mise en forme	ads, stockage, analytics, workflow

## 4.2. Riminder, Le système d'intelligence des données RH

- - - - X

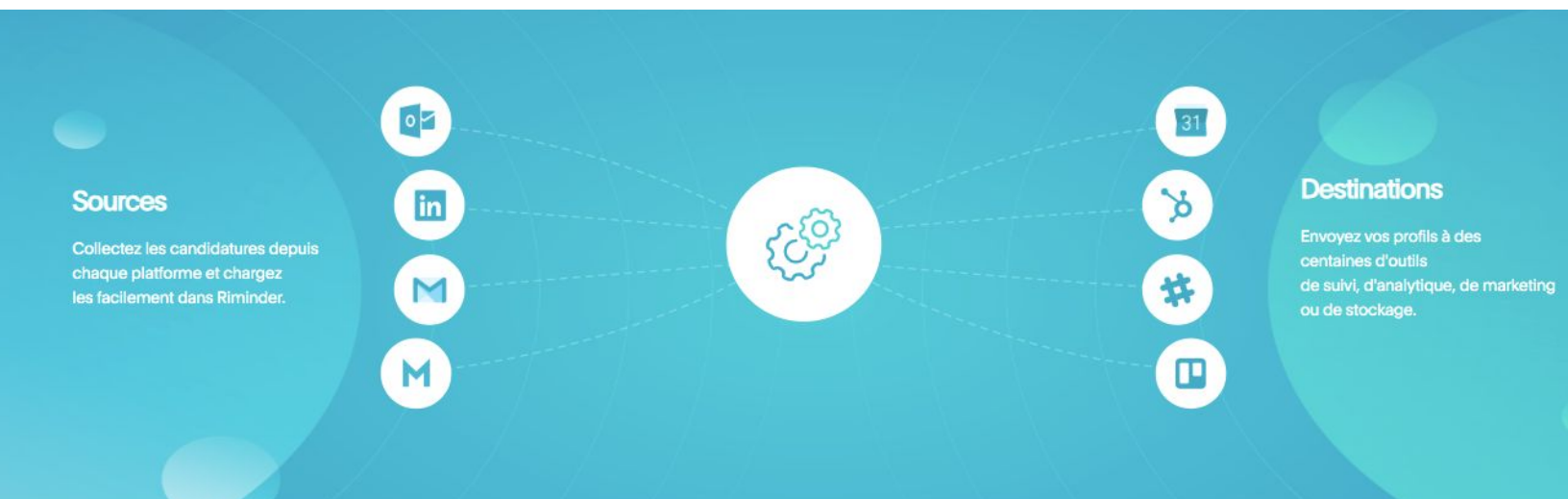
Dans la continuité des exemples précédents, Riminder se positionne comme étant le système d'intelligence des données candidats et offres d'emploi (profile & job data).

Système	Secteur	Sources	Processing	Destinations
Riminder	Ressources humaines	ATS, SI RH, job boards, etc.	Parsing, Revealing, Scoring, Reasoning, etc.	ATS, SIRH, Applications, Analytics, Bases de données, etc.

## 4.3. Intégrations: Les sources et les destinations

- - - - X

Forte de ses +200 intégrations et 7 packages APIs, Riminder permet d'agréger et de centraliser les données candidats et offres depuis n'importe quelle source de donnée et les transmettre à n'importe quelle destination cible.



Schémas de données dans Riminder

## 4.4. Processing: Les briques d'intelligence artificielle

— — — — X

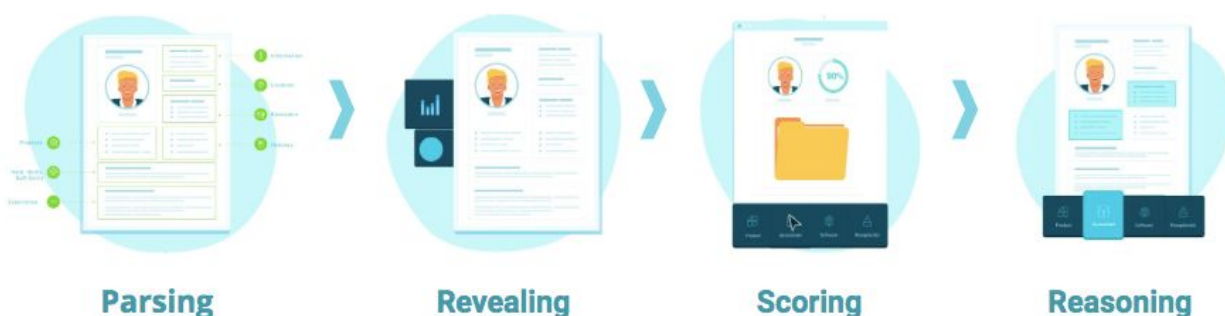
Riminder offre deux familles de traitement:

- «**PROFILE API**» : destinée à traiter les données des candidats et collaborateurs
- «**JOB API**» : destinée à traiter les données offres d'emploi

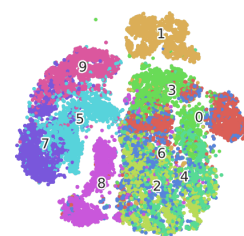
Chacune des «**PROFILE API**» et «**JOB API**» proposent les mêmes traitement à savoir :



- «**Parsing**» : Structuration des données;
- «**Revealing**» : Prédiction des compétences implicites et de la fiabilité des compétences;
- «**Scoring**» : Prédiction de profils ou d'offres pertinents;
- «**Reasoning**» : Identification des éléments clés d'un parcours ou d'une offre d'emploi;



Une nouvelle brique dénommée «**Embedding**» prévue en décembre 2019 et destinée aux départements IA des entreprises permettra à ces derniers de capitaliser sur les modélisations des offres d'emploi et des profils liés aux modèles mathématiques développés par Riminder pour construire des modèles prédictifs sur-mesure. Quelques exemples d'application



CHURN PREDICTION



SALARY ESTIMATION



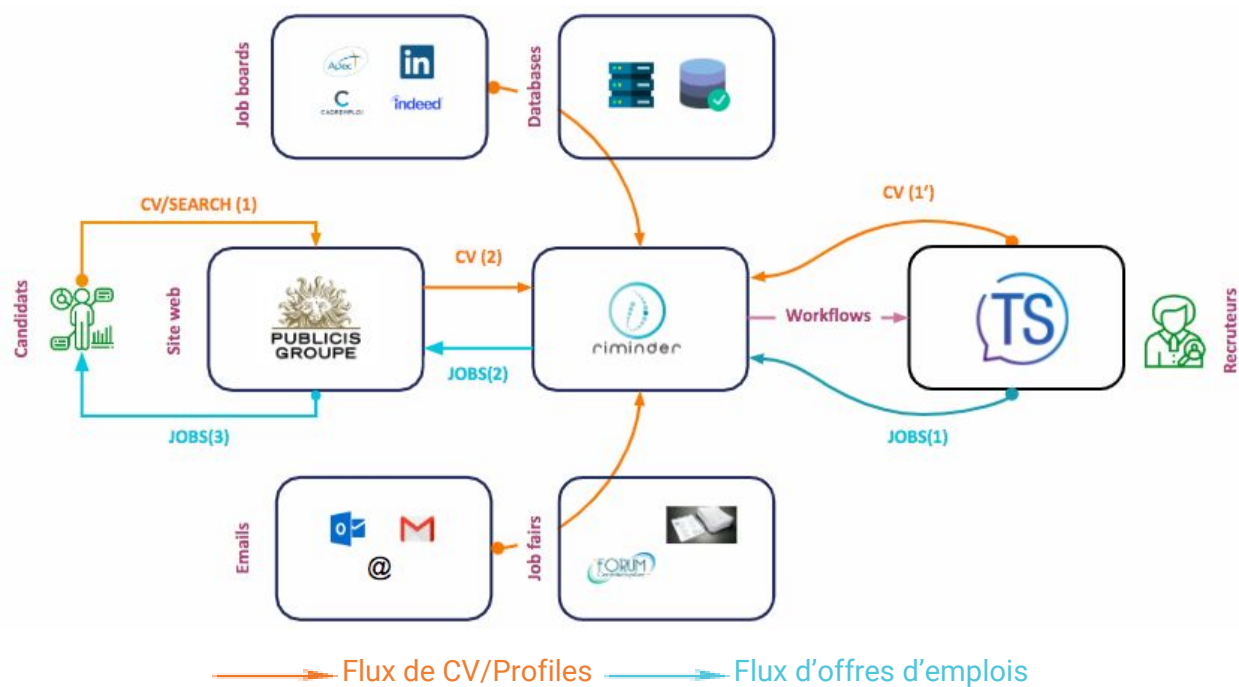
WORKFORCE OPTIMIZATION

## 5. RIMINDER AU COEUR DE L'ÉCOSYSTÈME DU GROUPE EDF

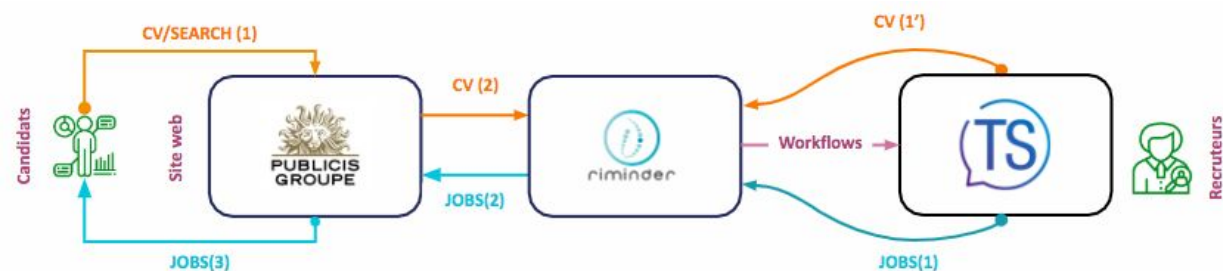
### 5.1. Architecture globale de la solution

— — — — X

Ci-dessous une vue de l'architecture globale de la solution et du périmètre adressé:



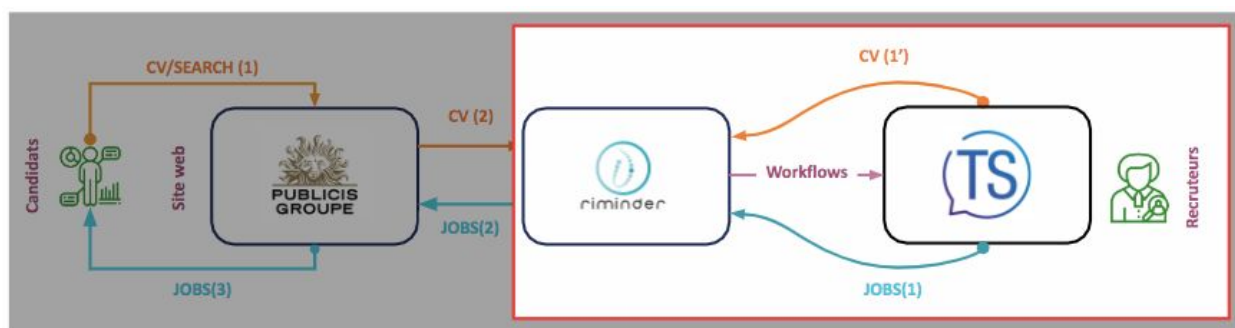
Ci-dessous, une vision centrée sur le site carrière d'EDF (développé par Publicis groupe) et l'intégration avec TalentSoft (au travers de sa Marketplace):



## 5.2. Expérience et R.O.I Recruteurs

- - - - X

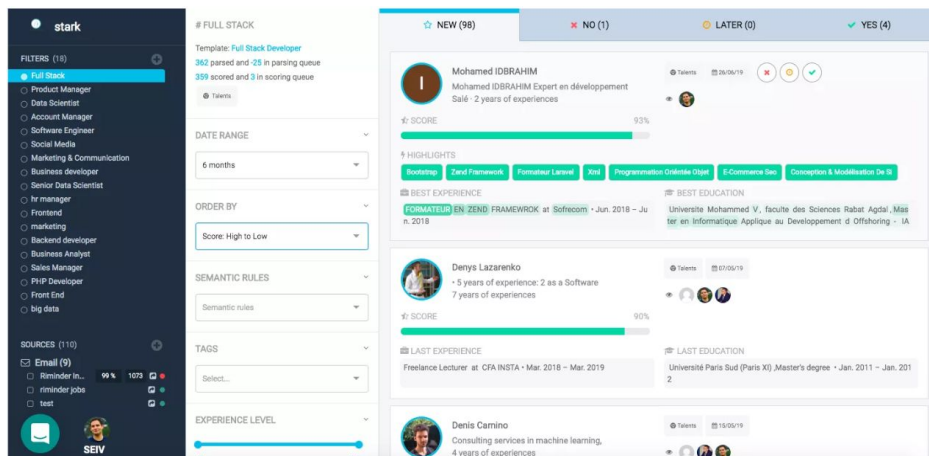
Grâce à la « Marketplace TalentSoft » et aux APIs de Riminder les échanges de données sont fluidifiés entre les deux plateformes. L'outil de travail des recruteurs reste TalentSoft et le fonctionnement de Riminder est transparent pour l'utilisateur final. Riminder agrège automatiquement les offres d'emploi (dénommées ci-dessous «JOBS(1)») ainsi que les profils (dénommés ci-dessous «CV(1')») puis applique le(s) traitement(s) prédictif(s) pré-établi(s) par le métier (Parsing, Revealing, Scoring, Reasoning, etc.) avant de restituer la donnée dans les interfaces associées dans TalentSoft. ■



*Intégration Recruteurs: Riminder <> TalentSoft / APIs <> Marketplace / Push & Pull Data*

Workflows			
	100% des cv intégrés dans SIRH		100% de saisies automatiques des profils
	3x plus de candidats pertinents identifiés		30% moins de temps pour embaucher
	50% plus de mobilité des compétences		Alertes/scénarios automatiques

Ci-dessous des exemples d'interface recruteurs dans Riminder présentant les résultats envoyés à TalentSoft:

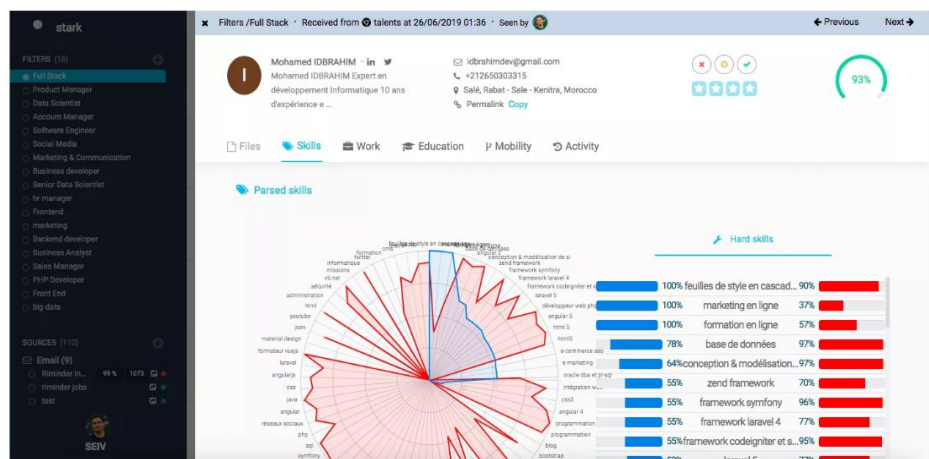


### Interfaces Riminder

Classement des profils par pertinence par rapport à leur parcours.

### Technologies Riminder

- Scoring (PROFILE API)
- Reasoning (PROFILE API)

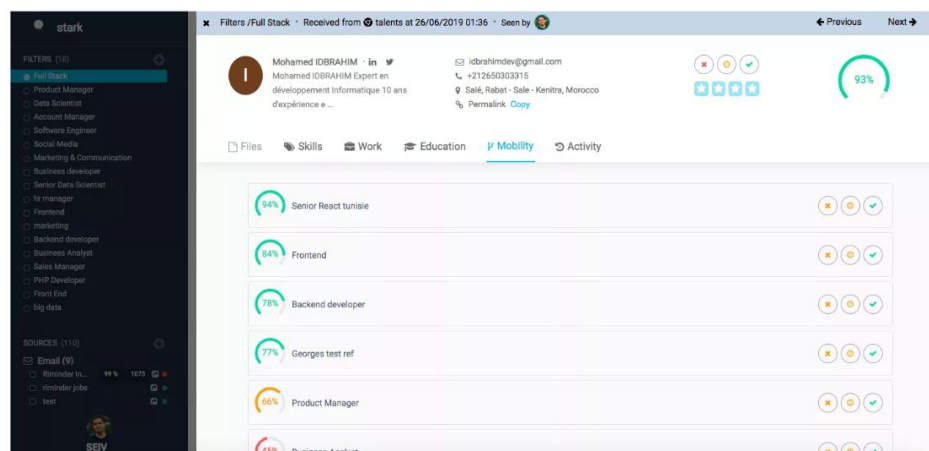


### Interfaces Riminder

Analyse du skills gap.

### Technologies Riminder

- Revealing (PROFILE API)
- Reasoning (PROFILE API)



### Interfaces Riminder

Analyse 360° d'un profil et identification des offres alternatives.

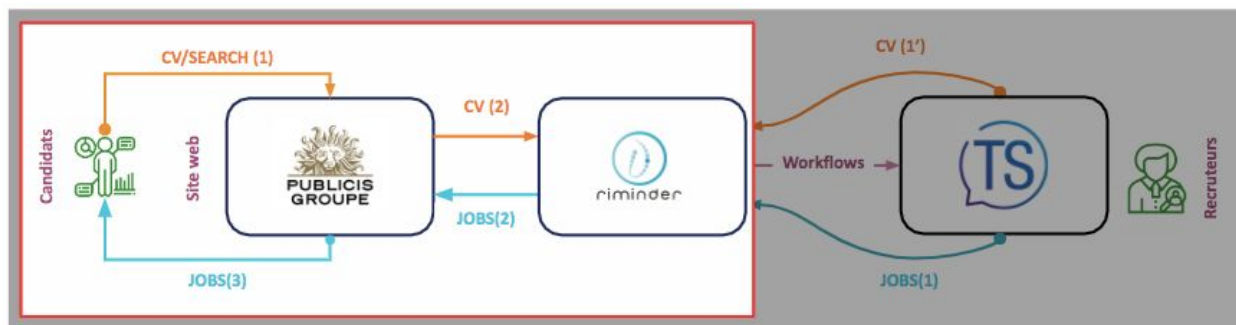
### Technologies Riminder

- Scoring (JOB API)

### 5.3. Expérience et R.O.I Candidats/Collaborateurs

----- X

L'analyse comparative du parcours candidat utilisateurs sans et avec Riminder est représenté ci-dessous :



*Intégration Candidats: Riminder <> TalentSoft / APIs <> Marketplace / Push & Pull Data*

CV(1)		CV(2)	
	4x plus de candidats (Quantité)		100% de saisies automatiques des profils
	3x plus de talents (Qualité)		100% des profils agrégés dans RIminder
JOBS(3)		JOBS(2)	
	5x plus d'affichages pertinents (Quantité)		100% des offres agrégées dans RIminder
	4x plus de consultation d'offres (Qualité)		



Ci-dessous des exemples d'interface candidats dans Riminder présentant les résultats envoyés à Publicis:



### Interfaces Riminder

Recherche grâce à une requête ou en glissant déposant son CV.

### Technologies Riminder

- Parsing (PROFILE API)

<b>1- Chef de Projet expérimenté-Gestion des sols (m/f)</b> <p>Vous travaillerez sur des projets d'envergure sur la thématique des sites et sols pollués, notamment sur des études d'investigation et d'impact, l'élaboration de concepts de sécurisation et de dépollution, le suivi et la coordination de chantier, la gestion des déchets.</p> <p><a href="#">Compare with my profile</a></p>	83 % ★★★★★
<b>2- Chef de projet expérimenté - Gestion des sols (m/f)</b>	78 % ★★★★★
<b>3- RTL Jobday - Chef de Projet expérimenté -...</b>	76 % ★★★★★

### Interfaces Riminder

Recommandation des offres par pertinence.

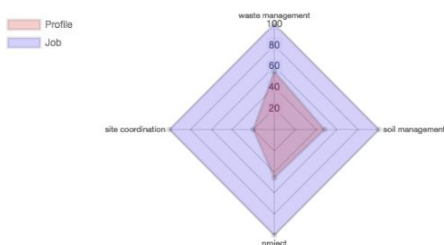
### Technologies Riminder

- Scoring (JOB API)

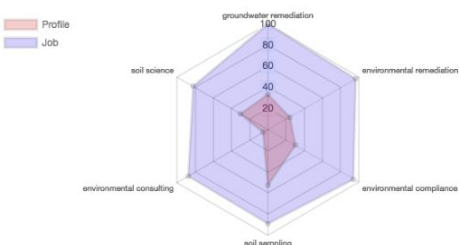
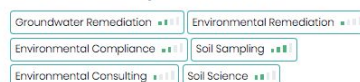
#### Chef de Projet expérimenté-Gestion des sols (m/f)

You will work on large-scale projects on the theme of polluted soil sites, in particular on impact investigation studies, development of concepts for securing deployment, monitoring site coordination, and waste management.

#### Attributes of the job (Parsed)



#### Attributes of the job (Predicted)



### Interfaces Riminder

Bilan de compétence par rapport à l'offre et analyse du skills-gap.

### Technologies Riminder

- Revealing (JOB API)
- Reasoning (JOB API)



---

## 6. LIENS UTILES

- - - - X

### Présentations:

- [Talent API Solutions](#)
- [Case study inbound recruiting Néo-Soft](#)

### Documentations:

- [Developers Documentation](#)
- [Help Center](#)

### Lectures:

- [“The new moat” by Greylock Partners](#)
- [”Overcoming recruitment biases” by Riminder](#)
- [”Why structuring your data is crucial for your business” by Riminder](#)

### Contacts:

- [contact@riminder.net](mailto:contact@riminder.net)
- [Book a demo](#)

“

Le DSI et le DRH, le duo indissociable de la conception et de la transformation des processus RH.

- Mouhidine SEIV, Fondateur de Riminder

”

---