

L3 - CC N°1 RH - CORRECTION

QCM – Entourez la bonne réponse ou complétez les pointillés

1. L'utilisation du Big Data peut poser des problèmes d'ordres éthiques à cause de ...

- a) l'espionnage des données.
- b) sa quantité de désavantages.
- c) la quantité des données à traiter.

2. Les 3 principales caractéristiques du Big Data sont :

- a. Véracité, Volume, Vitesse
- b. Variété, Vitesse, Volume
- c. Vitesse, Volume, Variabilité

3. Le Big Data ne peut pas remplacer complètement le métier du recruteur parce que ...

- a) les caractéristiques psychologiques ne se quantifient pas par des algorithmes.
- b) ça crée une image ambiguë entre le recruteur et le candidat.
- c) les données ne sont pas suffisamment sécurisées.

4. Un avantage principal du Big Data pour une entreprise est qu'il ...

- a) identifie facilement les risques possibles.
- b) aide à la recherche des candidats sur internet.
- c) diminue énormément les risques d'erreur.

5) Les 4 étapes du Hackathons sont, dans l'ordre :

- a) Kick-off, Pitch, Prototypage, Finale
- b) Kick-off, Prototypage, Pitch, Finale
- c) Pitch, Prototypage, Kick-off, Finale
- d) Prototypage, Pitch, Kick-off, Finale

6) Quels sont les raisons principales qui poussent une entreprise à participer à l'organisation d'un Hackathon (2 réponses possibles) ?

- a) L'amélioration de son image de marque
- b) Un boost de ventes (en rencontrant des clients lors du Hackathon)
- c) Une proposition d'embauche aux gagnants du Hackathon, et/ou la récupération du produit réalisé.
- d) Une détection de faille de sécurité dans son système informatique

7) De quand date le Hackathon ?

- a) De la fin des années 80, début des années 90
- b) De la fin des années 90, début des années 2000
- c) De la fin des années 2000, début des années 2010
- d) De l'antiquité grecque

8) Qu'est-ce que le Big Data ?

- Ensemble des données extrêmement volumineuses

- Variété (données de sources différentes ex. télémétrie, calcul carburant etc.)
- Vitesse (analyse rapide de données)
- Volume (des quantités de données massives)

9) Lors d'un recrutement en ligne que demandent les entreprises aux candidats plutôt qu'envoyer leurs CV ?

Remplir un formulaire en ligne

10) Citez un avantage du Big Data

- Permet d'optimiser la gestion et détection des compétences en interne chez les entreprises, ce qui permet d'améliorer la mobilité des salariés pour changer de poste et améliorer les performances de l'entreprise.
- Permet de rechercher les meilleurs candidats sur internet.

11) Citez un inconvénient du Big Data

- Le traitement des données devient de plus en plus coûteux.
- Les informaticiens pouvant implémenter les analyses du big data sont peu nombreux.
- L'utilisation du Big Data ne respecte pas forcément la vie privée.
- Il peut y avoir une utilisation discriminatoire du Big Data lors du recrutement.
- L'espionnage des données
- En RH, les caractéristiques psychologiques d'une personne ne sont pas quantifiables par un algorithme

12) Quel est le rôle principal de l'IA dans le domaine du RH ?

- a) Administration
- b) Animation
- c) Recrutement

13) Quel est le nom du système utilisé pour l'adaptation des emplois ?

- a) GPEC
- b) SGED
- c) DRH

14) Quelle est la définition de SIRH

- a) Système d'Information des relations humaines
- b) Système d'information des ressources humaines
- c) Système d'information des recherches humaines

15) Citez 2 avantages et 2 inconvénients du E-Learning ?

AVANTAGES

Tout d'abord pour l'apprenant cela lui permet de gagner du temps et de l'argent, pas besoin de se déplacer et il a disposition des ressources variées. De plus, il peut choisir le temps de chaque cours (flexibilité) mais aussi c'est lui qui choisit les thèmes qu'il souhaite apprendre en fonction de ses objectifs et pour finir c'est beaucoup plus interactif qu'une formation classique grâce au multimédia. Le formateur quant à lui peut s'adresser à un grand nombre de personnes, il peut suivre en temps réel l'avancement de ses élèves et intervenir à tout moment. Le E-Learning est

aussi gagnant pour l'entreprise car il propose un service personnalisé, l'entreprise envoie le nombre de salarié en fonction son besoin suivre la formation, il permet aussi de diminuer les coûts

INCONVENIENTS

Tout d'abord il y a beaucoup d'abandon chez les apprenants, à cela s'ajoute le manque de motivation et le fait qu'il n'y pas de contact direct avec le formateur. En outre, la socialisation est éliminée (isolation, pas de camarade physiques). Pour l'entreprise il faut investir dans du matériel adapté et faire face à la frilosité (défaut de motivation) des apprenants.

16) Citez 2 sites pour le E-Learning ?

Openclassroom

17) Citez les 3 acteurs du E-Learning ?

-Apprenant

-site

-concepteur du cours

18) Citez 2 méthodes d'apprentissage du E-Learning ?

-Visio / Plateforme

-Individuel / en groupe

-personnelle / besoin de l'entreprise

19) Quel a été le but premier des serious games à leur apparition au XIX^e siècle ? (Justifiez en donnant un exemple)

Les Serious Games sont apparus dès 1820 en Prussie avec le jeu Kriegsspiel. Ce jeu répond au besoin de mieux former les cadres au sein de l'armée prussienne notamment dans le cadre de stratégie de guerre

20) Quels sont les avantages des serious games dans le cadre d'un recrutement ?

-Le serious game est un argument marque employeur, l'utilisation des jeux permet d'attirer une majorité de jeunes, surtout chez les millenials

-Réduire le stress du candidat en lui faisant croire qu'il joue un jeu vidéo et pouvant mieux observer la personnalité de ce dernier

- L'utilisation des serious game permet de booster l'estime de soi par le challenge et l'envie d'atteindre des scores de plus en plus accrus

- La stimulation de l'esprit

- Les candidats peuvent évaluer leur potentiel par eux-même

- L'apprentissage par la collaboration constitue aussi un avantage du serious game car le candidat n'est pas laissé à lui-même

21) Quel public est visé par le serious game ?

recruter les jeunes diplômés parce que ces derniers sont proportionnellement plus nombreux à avoir grandi sous l'ère du numérique

22) Cochez les cases qui correspondent à un type de serious game. (Indice : il y en a 5 correctes)

☐ Advergaming

☐ E-learning

☐ Edutaining

☐ Mooc

☐ Edumarket

☐ Jeux engagés

☐ Gamification

☐ Jeux d'entraînement et de simulation

23. Comment peut-on optimiser l'usage de télétravail ?

Mise à dispositions d'outils numériques fiables (ordinateurs ; réseaux internet...)

Communication entreprise/salariés

Confiance entre les salariés/ entreprise

Mise en place d'un cadre légal (entreprise / salariés)

24. En quoi consiste le télétravail ?

Le télétravail est une activité professionnelle effectuée en tout ou partie à distance du lieu où le résultat du travail est attendu. Il s'oppose au travail sur site, à savoir le travail effectué dans les locaux de son employeur.

TEXTE : LES ENTREPRISES ONT DE PLUS EN PLUS DE DIFFICULTÉS À RECRUTER

1. Présentez les raisons des difficultés des entreprises à recruter.

Points à aborder :

1. Inadéquation du marché entre offre et demande d'emploi = tensions sur le marché

Raisons quantitatives pour 79% des cas

Augmentation des intentions d'embauches contre manque de candidats dans certains secteurs tels que le bâtiment = difficultés des entreprises à recruter

Ex : en France, entre 200 000 et 330 000 offres non pourvues alors que nous sommes en situation de chômage (8,8%)

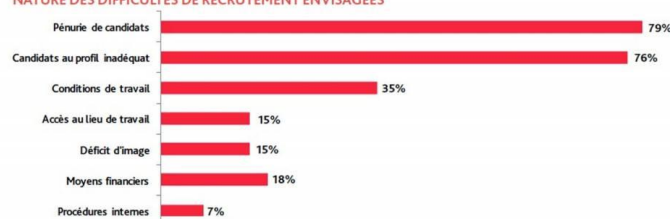
2. Inadéquation de l'offre

Raisons qualitatives :

Profil inadéquats pour les raisons suivantes (à rédiger avec les chiffres)

Graphique 11

NATURE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ENVISAGÉES



Champ : Etablissements ayant au moins un projet de recrutement en 2019 pour lequel ils anticipent des difficultés
Source : Enquête complémentaire BMO 2019, Pôle emploi – BVA et CREDOC

A cela s'ajoute des problèmes de manque de motivation, profils inadéquat, manque d'expérience professionnelle et/ou insuffisance de formation.

3. Difficultés des entreprises (demande)

A cela s'ajoute les problèmes des petites entreprises :

les intentions d'embauches des petites entreprises représentent 66%. Celles-ci sont représentées par les PME et TPE, pour 42% d'entre elles.

Ces entreprises peuvent connaître des problèmes de manque de moyens financiers et humain pour assurer le recrutement

2. Selon vous, comment les NTI peuvent apporter des réponses à ces difficultés. Illustrez vos réponses avec exemples

DIFFICULTES	APPORT NTI	ARGUMENT
Pénurie candidats	IA Big data	Aller chercher des candidats au profil spécifique, dont les compétences peuvent être évaluées via l'IA et/ou le big data Ex : Facebook ; Ikéa
	Hackathons + Serious games	Bon moyen de se faire connaître / attirer les talents = moyen ludique pour attirer de nouveaux candidats (milléniaux) Ex : L'Oréal ; Danone
	Télétravail	Possibilité de pouvoir étendre la zone géographique de recrutement pour pouvoir toucher le maximum de candidats potentiel, même ceux qui habitent très loin et qui pourront de ce fait travailler à distance Ex : Gitlab
	Réseaux sociaux (LynkedIn)	Possibilité de recruter à très grande échelle (géographique ; compétences...)
	Offre sur site de l'entreprise	90 % des candidats consultent le site de l'entreprise avant de candidater, d'où l'impact, pour l'entreprise, de communiquer via son site
	Recrutement via Outils de visio (Skype...)	Etendre le champ de recrutement
Profit inadéquat	E learning + Plateformes pédagogiques	Proposer la possibilité de se former selon les besoins ; le temps nécessaire et le lieu adéquat
	serious games	Identifier certains profils/talents via le gaming tout en réduisant le stress de ceux-ci
Conditions de travail	Big data	Mieux déterminer les souhaits professionnels des candidats
	Télétravail	Rapprocher les salariés de leur domicile
Accès au lieu de travail	Télétravail	Simplifier/Supprimer la contrainte de trajet Travail/domicile Ex : Gitlab (50% salariés travaillent de chez eux)
	E learning Visio conférences	Facilite la communication sans avoir à se déplacer
Déficit d'image	Réseaux sociaux (Instagram ; Facebook ; Twitter)	Dynamiser la communication via les réseaux sociaux pour toucher les millenials
	Serious games hackthons	Permet de développer la marque employeur en se faisant connaître et valoriser son image
Moyens financiers	GPEC	Optimisation de la GPEC via le SIRH = meilleur adéquation entre les besoins de l'entreprise et le nombre de personnes employées dans l'entreprise = nombre de salaire payés correspondant aux nombres d'heures nécessaires au fonctionnement de l'entreprise

	IA	Filtrer les candidats avec des mots clés = diminution du nombre de candidats à convoquer = gain de temps sur le processus de recrutement = gain de productivité
	E learning	Selon les formations, le e-learning peut se révéler moins coûteux qu'une formation classique
Insuffisance de formation ou manque expérience professionnelle	E learning	Permet le développement de compétences via un grand panel d'auto-formations Selon les besoins, les envies, le temps, les moyens...
Motivation	Serious games Télétravail E-learning hackthons	TOUTES ces NTI sont, à leur échelle, des outils divers de MOTIVATION bien que chacun d'eux comporte ces propres limites.