



Les algorithmes dans la gestion des ressources humaines

Présenté par : **BELGUTH Rami**
LIU xiaoman
Mouadna nihad
Zichen Ding

SOMMAIRE



Définitions et Fonctionnement



**Préjugés et Discriminations dans le
Recrutement**



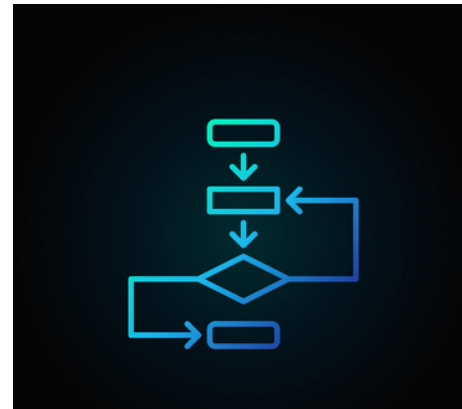
**Les Décisions de Recrutement Basées
sur les Données**

Comment l'utilisation des algorithmes peut-elle optimiser l'efficacité des décisions de recrutement ?

Définitions

■ Algorithme ?

Une série d'étapes précises pour accomplir une tâche informatique



■ intelligence artificielle ?

utilise des algorithmes pour traiter les données et peut ajuster ses résultats en fonction de nouvelles entrées

IA = Modèle de Données + Algorithme de Prédiction

algorithmes de recrutement

Évaluation des CV

Envoi d'offres aux candidats

(Indeed , HelloWorks ..)

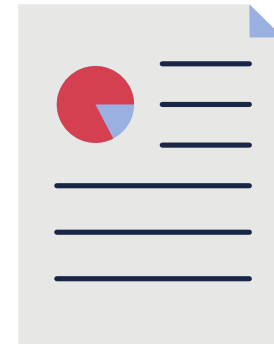
Algorithme :

1. Recevoir l'offre d'emploi et le CV du candidat.
2. Vérifier si les technologies de l'offre sont dans le CV du candidat.
3. Si oui, dire "Le candidat répond aux exigences".
Sinon, dire "Le candidat ne répond pas aux exigences".--> refus

SOURCE

Préjugés et discrimination

dans le recrutement



La rédaction des offres d'emploi



Le filtrage des CV des candidats



*L'évaluation subjective pendant
l'entretien*

» La rédaction des offres d'emploi

L'exemple de Duolingo



Diversité insuffisante du personnel



Quelles sont les mesures prises ?



Le Résultat?



➤ Le filtrage des CV des candidats



Les outils de sélection de CV par l'IA comme Arya



» L'évaluation subjective pendant l'entretien



NLP et de Machine Learning



Manière automatisée des critères d'évaluation plus équitables



Fiabilité?

Les décisions de recrutement basées sur les données

Les 3 Etapes



Définir des critères

Ex: experience, compétence...



Collecte des données

En ligne et des entretiens



Analyse ces informations

Pour identifier les tendances, estimer la probabilité de succès d'un candidat

» Les décisions de recrutement basées sur les données

Inconvénients

1. Transmission de biais
2. Dépendance aux modèles historiques



Conclusion

les algorithmes dans les RH favorisent l'égalité des chances pour tous les candidats, simplifiant ainsi les tâches des recruteurs. Leur utilisation facilite une prise de décision plus objective et efficace



D'après vous, du point de vue du candidat et du recruteur, les avantages des algorithmes dans les RH surpassent-ils leurs inconvénients ?



Outils d'évaluation des candidats

TEST EN LIGNE

Utilisation d'une plateforme de test en ligne avec des questions préparées et évaluées automatiquement. Les candidats peuvent passer ces tests à tout moment et en tout lieu, ce qui permet une évaluation rapide de leurs compétences techniques sans nécessiter la présence d'un recruteur.

ÉVALUATIONS DE COMPÉTENCES

Mise en place de simulations de travail automatisées pour évaluer les compétences pratiques des candidats. Ces simulations peuvent être conçues pour refléter les tâches et les défis réels du poste, permettant ainsi aux candidats de démontrer leurs compétences de manière authentique

TEST DE PERSONNALITÉ

ce type d'outil de sélection des candidats permet d'analyser les valeurs d'un postulant. Il renseigne sur son rapport avec les autres et ses softs skills (curiosité, autonomie, écoute active, attitude positive, responsabilité, intégrité, etc.).

Ce genre de test permet donc de connaître la vraie nature d'un futur salarié. Il s'agit d'un outil d'aide à la décision dans l'hypothèse où il faut départager deux ou plusieurs candidats aux compétences et expériences professionnelles égales.

Les applications pour choisir son candidat



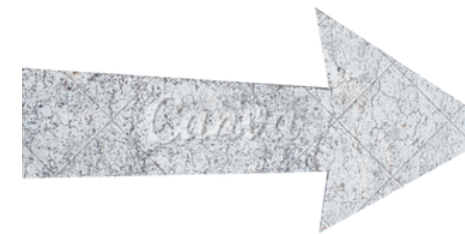
DIGITALRECRUITERS

est une application pour choisir son candidat
Cet outil de sélection des candidats
fonctionne en mode SaaS, Cette logicielle
répond aux besoins de chaque fonction
(Directeur Général, DRH, etc.) de l'entreprise



BEEHIRE

est un logiciel de recrutement simple et intuitif,
qui aide les recruteurs dans la digitalisation du
processus de recrutement.



TALENTVIEW

est un ATS spécialisé en marketing RH conçu
pour faire gagner du temps aux recruteurs au
quotidien.

Les recruteurs ont accès à toutes leurs
candidatures sur une seule plateforme