



**TRANSPARENCY
INTERNATIONAL**
Belgium

INTELLIGENCE ARTIFICIELLE, ÉTHIQUE ET GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

HR PUBLIC – 7 .11. 2019

Guido De Clercq
Executive Director

HR ANALYTICS



- 1. Définition** - « capital humain »
- 2. Objectifs visés** - « créer le meilleur lieu de travail possible »
- 3. Comment ?** - analyse des données combinées à des entretiens et observations sur le lieu de travail - surveillance du personnel - qualité des données

HR ANALYTICS – 3 DIMENSIONS



- 1. Déclarative** : expliquer les problèmes
- 2. Prédictive** : prévoir ce qui va se passer
- 3. Prescriptive** : le modèle définit ce que l'entreprise doit faire, par ex. candidature entièrement numérique



HR-ANALYTICS – MYTHE OU REALITE ?

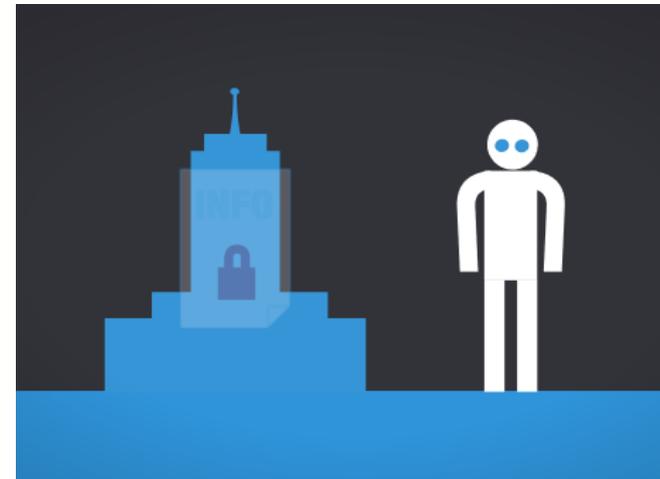
1. Évaluation des trois dimensions

- Qualité des données
- Familiarisation avec des domaines autres que les RH, par ex. la cybersécurité
- Analyse des données combinées à des interventions humaines

2. Perception

3. Développement des activités/du marché

- SAP/ Qualtrics
- Deloitte / iNostix
- IBM





- 1. Considérations éthiques** - dilemme éthique
- 2. Valeurs de l'entreprise** - culture de l'entreprise - gouvernance - procédures et fonctions
- 3. Concertation employeur/travailleurs** - analyse des données combinées à la concertation, des entretiens et des observations sur le lieu de travail



- **Respect de la vie privée et RGPD**
 - cadre juridique et conditions spécifiques relatives à l'automatisation du traitement des données et aux décisions qui en découlent
 - importance du jugement humain et des relations humaines internes



www.transparencybelgium.be

info@transparencybelgium.be

;

Guido De Clercq – Executive Director – guido.de.clercq – 02 893.25.84

© 2019 Transparency International Belgium. All rights reserved.