



Un chasseur de tête semi-automatisé pour la fonction publique territoriale

Cahier des charges fonctionnel

Réalisé par Léandre Andrieux, Rodolphe Carissimo, Nicolas Bidard, Matthieu Bellini, Nils Bernier, Camille Galpin, Ya-Aurélié Lafourcade, Nani-Maya Gurung

Avec l'aide d'Arthur Sarazin

Sommaire

Avant-Propos : des méthodes de recrutement en pleine évolution dans la fonction publique territoriale

4

Introduction : un cahier des charges construit autour d'un parcours utilisateur

5

Présentation des persona

5

Parcours usager par persona

7

Parcours usager d'un Directeur de contrôle de gestion (Valentin):

7

Parcours usager d'un Directeur des Ressources Humaines (Pierre)

7

Parcours usager de la candidate (Clémentine)

7

Schéma de synthèse

8

Etape 1 : De l'identification du besoin à la création d'un jeu de donnée "Offre_Emplois"

9

Exigences fonctionnelles vis à vis de l'outil TerritorIA développé par Weka

9

(A court terme) Taguer les offres présentes sur Weka.jobs pour les transformer en 1 jeu de donnée et ainsi entraîner l'algorithme

9

(A moyen terme) Offrir la possibilité au DRH et Directeur de Service la possibilité de remplir le jeu de donnée par interface interposée

11

Les avantages des fonctionnalités pour la métropole de Nantes

12

Le gain de temps dans les échanges en interne pour construire la fiche de poste

12

Le gain de temps réalisé grâce à l'automatisation de la construction et de la diffusion de la fiche de poste

12

Etape 2 : de la diffusion de la fiche de poste à la candidature

13

Exigences fonctionnelles vis à vis de l'outil TerritorIA développé par Weka

13

(A court terme) Taguer les CVs que possède la métropole de Nantes pour les transformer en 1 jeu de donnée et ainsi entraîner l'algorithme

13

(A moyen terme) Permettre au candidat de remplir des champs qui correspondent aux différentes parties de son CV pour constituer une CVthèque

16

Avantages de cette fonctionnalités pour la métropole de Nantes

17

Etape 3 : du matching entre les données "Offre_Emploi" et "CV_thèque" à l'embauche d'un nouvel agent

18

Exigences fonctionnelles vis à vis de l'outil TerritorIA développé par Weka

18

Etablir une correspondance entre les tags choisis par Pierre et Valentin et ceux ayant permis de créer la base de donnée "CV_thèque"

18

Laisser à Pierre et Valentin la possibilité de modifier les systèmes de tags en fonction de l'évolution de leurs besoins	19
Créer un indicateur de correspondance entre les CVs et les offres d'emploi ainsi qu'un dashboard affichant les CVs qui obtiennent le meilleure score	21
Avantages de ces fonctionnalités pour la métropole de Nantes	22
Etape 4 : De la fin du processus d'embauche à l'amélioration de l'algorithme	23
Exigences fonctionnelles vis à vis de l'outil TerritorIA développé par Weka	23
Indiquer à l'algorithme les critères déterminant dans le choix de retenir candidat	23
Avantages de ces fonctionnalités pour la métropole de Nantes	24
Conclusion : les fonctionnalités de TerritorIA à développer	25

Avant-Propos : des méthodes de recrutement en pleine évolution dans la fonction publique territoriale

Le recrutement dans la fonction publique est de plus en plus soumis à de fortes évolutions et ce dans un contexte économique, réglementaire et statutaire instable et mouvant :

1. Les prochaines vagues massives de départ à la retraite, les fortes contraintes pesant sur la nécessaire maîtrise de frais de fonctionnement, bouleversent les schémas jusqu'alors pratiqués.
2. Les attentes en matière de compétences et d'adaptabilité évoluent également : les compétences transverses et transférables priment au détriment des expertises techniques qui prévalaient encore majoritairement dans le recrutement, notamment des cadres de la fonction publique.
3. La tendance actuelle du marché de l'emploi, en particulier celui des cadres, met le candidat en position de force et lui donne la possibilité d'avoir le choix ; ce qui n'est pas toujours le cas du recruteur.

C'est pourquoi il devient **primordial** non seulement d'attirer des candidats mais surtout de **détecter les potentiels** qui répondront de façon la plus adéquate, pour le poste à pourvoir. La fonction publique fait face à un défi que votre partenaire présente en ces termes :

Le recruteur dans la fonction publique se doit désormais de prendre en compte une multitude de nouvelles dimensions dès l'examen des candidatures.



C'est pour répondre à ces problématiques que **nous vous présentons TerritorIA, un chasseur de tête semi-automatisé capable de créer des données à partir des CVs des candidats**. Entraîné par les données ainsi créées, cet algorithme fera correspondre le profil des candidats avec les besoins des recruteurs. Ce matching se fera via une recherche par critères, c'est-à-dire selon l'aspect que le recruteur souhaite valoriser : disponibilité, niveau d'études, expérience etc.

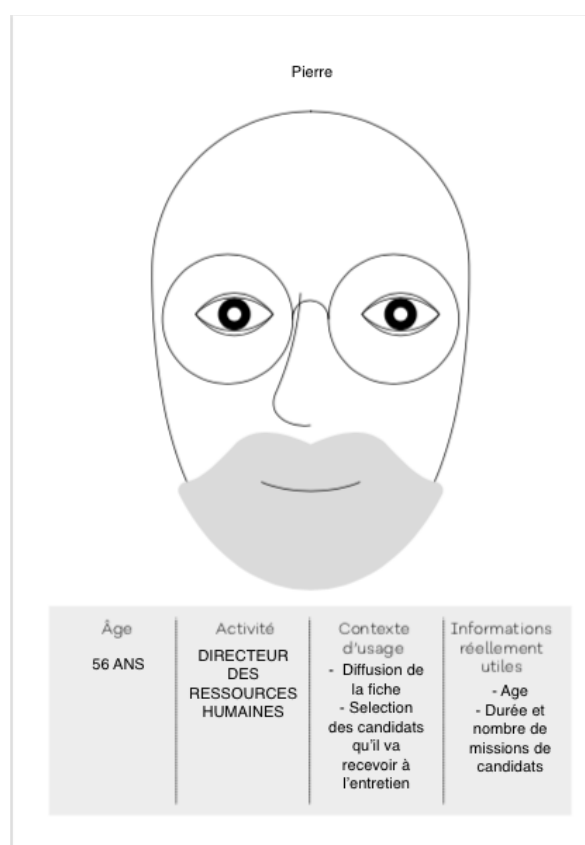
Introduction : un cahier des charges construit autour d'un parcours utilisateur

Pour construire ce cahier des charges, nous avons construit le parcours usager qui présente les différentes étapes d'un processus de recrutement amélioré par l'algorithme TerritorIA. Ce parcours usager prend en compte 3 personae, à savoir Valentin, directeur du contrôle de gestion, Pierre, directeur des Ressources Humaines de la Métropole de Nantes et Clémentine, en recherche d'emploi. Nous vous les présentons ci-dessous.

Présentation des personae

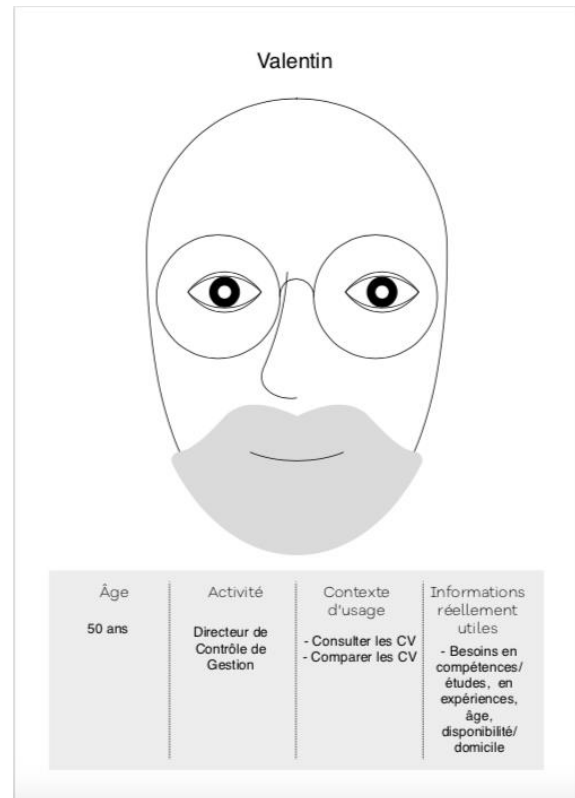
Persona 1

Pierre, Directeur des Ressources Humaines



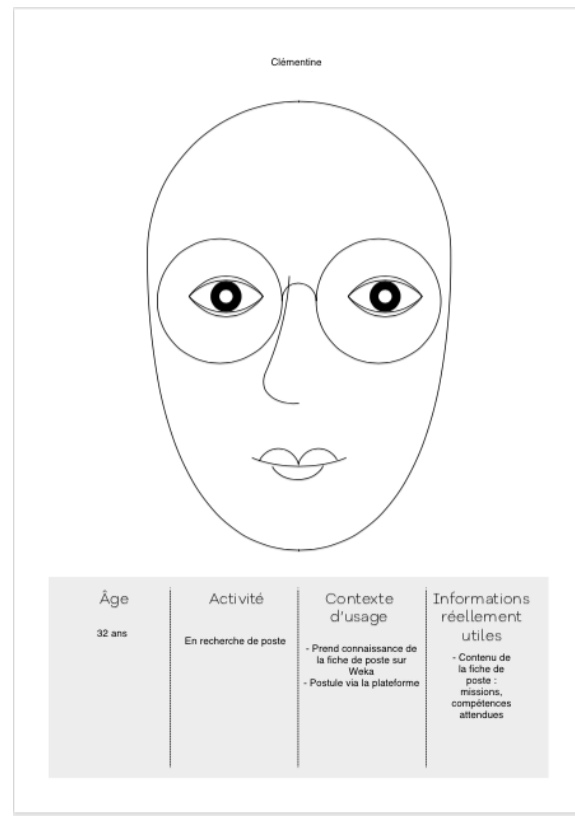
Persona 2

Valentin, Directeur du Contrôle de Gestion



Persona 3

Clémentine, En recherche de poste



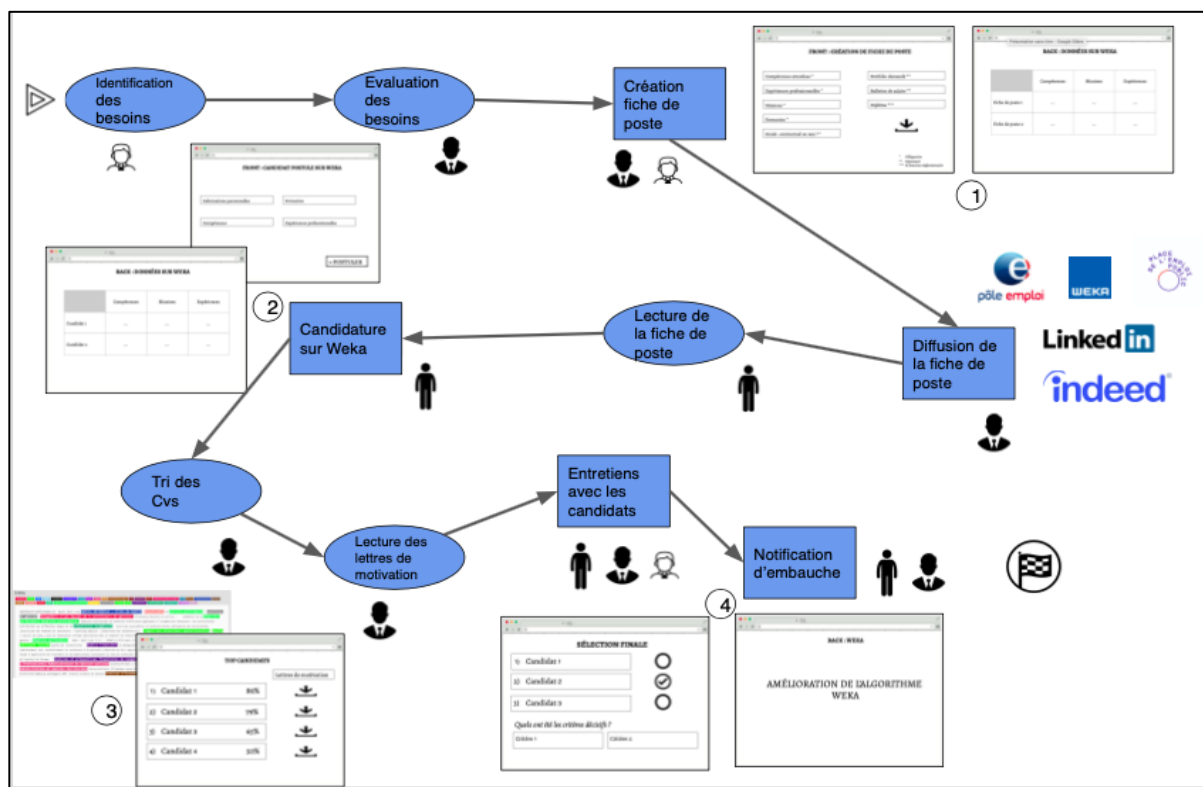
Parcours usager par persona

- Parcours usager d'un Directeur de contrôle de gestion (Valentin):
 1. Valentin a besoin de recruter une personne dans son service
 2. Il définit ses besoins et crée une fiche de poste avec le DRH
 3. Il utilise Weka pour consulter les CV disponibles
 4. Il entre les critères qu'il recherche dans la plateforme/algorithme (compétences, études, expériences, disponibilités)
 5. Il reçoit les candidats pré-sélectionnés par l'algorithme et par le Directeur des Ressources Humaines au cours d'un entretien
 6. Il prend la décision finale concernant le recrutement du candidat.

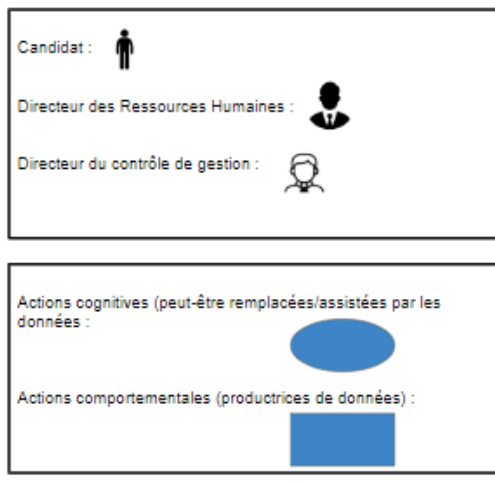
- Parcours usager d'un Directeur des Ressources Humaines (Pierre)
 1. Sur demande du directeur de service, créé avec ce dernier la fiche de poste
 2. Il diffuse la fiche de poste sur la plateforme WEKA
 3. Après réception des candidatures sur WEKA il utilise l'outil algorithmique pour filtrer les candidatures. Il porte une attention particulière aux critères de stabilité d'emploi du candidat (durée et nombre de missions effectués → candidat doit pouvoir rester longtemps à son poste)
 4. A l'issue de la sortie de l'algorithme il sélectionne des candidatures (nombre limité) pour les entretiens
 5. Il fait passer les entretiens avec le directeur du service
 6. Il valide la décision finale en accord avec le directeur service

- Parcours usager de la candidate (Clémentine)
 1. Elle prend connaissance de la fiche de poste sur la plateforme Weka
 2. Postule sur la plateforme, en remplissant les informations qui lui sont demandées. Elle joint son CV et sa lettre de motivation.
 3. Elle se rend ensuite en entretien d'embauche en présence du DRH et du directeur de service
 4. Finalement, elle reçoit une notification d'embauche lorsque la décision finale a été validée.

Schéma de synthèse



Légende du parcours usager



Etape 1 : De l'identification du besoin à la création d'un jeu de données "Offre Emplois"

Exigences fonctionnelles vis à vis de l'outil TerritorIA développé par Weka

1. (À court terme) Taguer les offres présentes sur Weka.jobs pour les transformer en un jeu de données et ainsi entraîner l'algorithme

L'outil TerritorIA devra tout d'abord être en capacité de transformer une offre d'emploi au format texte/pdf en un jeu de données structuré qui puisse être compréhensible par l'algorithme.



Pour cela, nous proposons que l'outil TerritorIA offre à Pierre et Valentin la possibilité de taguer les offres d'emploi aujourd'hui disponibles au format texte/pdf.

La liste de tags créée correspond aux critères clés de recrutement identifiés par Pierre et Valentin (ci-après)

Entités

Expérience professionnelle Connaissance des Collectivités Territoriales Management Qualités relationnelles Écoute Autonomie Rigueur Technicité Polyvalence Compréhension des Enjeux Encadrer Animer Coordonner Diriger Organiser Formation

Votre profil

Manager reconnu-e pour sa capacité à accompagner le changement, vous maîtrisez la conduite de projet et savez être **force de proposition**s. A l'écoute de vos collaborateurs, faisant preuve de **réelles capacités relationnelles**, vous savez **fédérer** des équipes autour d'objectifs partagés. Vous disposez pour ce faire de **compétences en management** des ressources humaines.

Disposant d'une **solide formation** et/ou **expérience administrative**, vous garantissez la sécurité juridique des activités régaliennes de votre direction (Elections, Etat Civil ...).

Doté-e d'une **bonne connaissance des organisations municipales** et métropolitaines, vous savez développer des collaborations transversales.

En application du principe d'égalité d'accès aux emplois publics, vous pouvez accéder à cet emploi (recrutement par voie statutaire) :

- si vous êtes fonctionnaire de catégorie A
- si vous êtes sur une liste d'aptitude donnant accès au cadre d'emplois des attachés ou administrateurs.

Informations complémentaires

Pour tous renseignements complémentaires sur le poste, vous pouvez contacter : Sébastien LERAY, directeur de département citoyenneté, vie sociale et territoires, au 02.40.41.32.97.
Pour le suivi de votre candidature, vous pouvez contacter : Laurence RUAUT, assistante Mission Transversale Dispositifs Emploi et Développement Professionnel, au 02.52.10.80.48.

Ainsi, grâce à ce système de tagging, les offres d'emplois deviendront un nouveau jeu de données dont le schéma pourra être le suivant :

	A	B	C	D	E
1		Tag 1	Tag 2	Tag 3	Tag 4
2	Offre 1				
3	Offre 2				
4	Offre 3				
5	Offre 4				
6	Offre 5				
7	Offre 6				

2. (À moyen terme) Offrir la possibilité au DRH et Directeur de Service la possibilité de remplir le jeu de données par interface interposée

Grâce à la première fonctionnalité de TerritorIA, une première structure de base de données pourra être constituée. Une fois cette tâche effectuée, il s'agit d'automatiser le remplissage de cette base de données.



Pour cela, nous proposons que l'outil TerritorIA offre à Pierre et Valentin la possibilité de remplir la base de données par interface interposée

Une page (ci-dessous), constituée d'une liste de champs correspondant aux tags établis précédemment devra être construite (expérience professionnelle, connaissance des collectivités territoriales, etc.). Aussi, le remplissage de ces champs devra être interfacé avec la base de données pour qu'elle se remplisse au fur et à mesure.

The diagram illustrates the process of data entry. On the left, a web form titled "FRONT : CRÉATION DE FICHE DE POSTE" contains several input fields: "Compétences attendues *", "Expériences professionnelles *", "Missions *", "Formation *", "Grade : contractuel ou non ? *", "Portfolio demandé **", "Bulletins de salaire **", and "Diplôme ***". A large downward arrow is positioned below these fields. A blue arrow points from this form to a table on the right. The table, titled "BACK : DONNÉES SUR WEKA", is a Google Slides presentation showing a table with columns "Compétences", "Missions", and "Expériences". The table contains two rows of data, "Fiche de poste 1" and "Fiche de poste 2", each with three empty cells corresponding to the columns.

	Compétences	Missions	Expériences
Fiche de poste 1	...	...	...
Fiche de poste 2	...	...	...

* Obligatoire
** Optionnel
*** Si fonction réglementaire

Les avantages des fonctionnalités pour la métropole de Nantes

1. Le **gain de temps** dans les **échanges en interne** pour construire la fiche de poste

- Une des principales difficultés rencontrées au début d'une procédure de recrutement est la communication en interne. Les responsables des services n'ont parfois ni le temps, ni la possibilité de communiquer directement avec le service RH occasionnant une perte dommageable de temps.
- Les services nécessitant l'assistance du service RH pour lancer la procédure sont ainsi forcés d'attendre l'aval de celui-ci et donc à la merci de tout retard.
- Notre outil permettra d'éviter cette problématique en fournissant au service un outil simple et intuitif à même d'entamer les premières étapes facilitant de fait la coopération entre les services.

2. Le **gain de temps réalisé grâce à l'automatisation de la construction et de la diffusion de la fiche de poste**

- Le pré-remplissage des fiches de postes dans un cadre donné à l'avance par les services RH permettra aux différents acteurs de ne se retrouver que pour une dernière mise au point sur la fiche de poste finale et s'accordant sur la publication et la diffusion de celle-ci autant en ACI (Appel à Candidature Interne) qu'en ACE. La réunion ne prendrait ainsi que quelques minutes grâce à notre outil en lieu et place de multiples réunions de durées aussi longues que variables.
- A chaque étape, les utilisateurs de notre outil rentrent un certain nombre de données (Titre / Titre de l'annonce / Affectation géographique / Type de contrat / Catégorie / Domaine d'activité / Filière / Cadre d'emploi / Niveau d'expérience) qui permettent de constituer une fiche de poste unique en un temps réduit.

Etape 2 : De la diffusion de la fiche de poste à la candidature

Exigences fonctionnelles vis-à-vis de l'outil TerritorIA développé par Weka

1. (À court terme) Taguer les CVs que possède la métropole de Nantes pour les transformer en un jeu de données et ainsi entraîner l'algorithme



TerritorIA offre la possibilité de taguer les CVs anonymisés que détient la métropole de Nantes.

Comme pour les offres d'emplois, l'outil TerritorIA devra être en mesure de taguer les CVs que possèdent la métropole de Nantes (ci-dessous). Pour imager notre démarche, nous avons choisi un CV reçu par la Métropole de Nantes pour une offre d'emploi de "directeur de contrôle de gestion" :

EXPERIENCES PROFESSIONNELLES

Depuis 2016 3 ans	NANTES MÉTROPOLE – VILLE DE NANTES Nantes (44) Responsable du service Performance – Contrôle de gestion Management d'une équipe de 4 contrôleurs de gestion Principales missions du service : - Animation de la démarche performance : démarche transversale de recherche d'efficience appliquée à l'ensemble des directions des Collectivités - Contribution aux différentes étapes de la préparation budgétaire - Suivi des associations et syndicats mixtes partenaires des Collectivités (instruction des demandes de subventions – reporting régulier – préparation des délibérations) - Appui aux directions opérationnelles (audits / calculs de coûts...) pour la réalisation d'études ponctuelles dans un objectif de recherche d'efficience.
2013 - 2015 2 ans	NANTES MÉTROPOLE Nantes (44) Contrôleur de gestion – Démarche performance
2010 – 2013 3 ans	F.C.L. - GÉRER LA CITE Paris (75) Consultant, Secteur public local Conseil en finances publiques locales auprès des collectivités - Audits financiers de délégataires de services publics (transports urbains, conventions TER, stationnement, eau, assainissement) et assistance à la passation (rédaction de DCE, négociations...) - Assistance dans le choix des modes de gestion - Études d'opportunité sur des transferts de compétences et accompagnement des transferts et de modifications statutaires au sein de structures intercommunales et accompagnement de Commissions Locales d'Évaluation de Transfert de Charges - Analyses et perspectives financières de budgets annexes - Animation de formations

FORMATIONS

2010	Master 2 Professionnel Administration et Gestion publique Université Paris I Panthéon Sorbonne
2009	Master 1 Sciences Politiques, Administration et Gestion Territoriale Université Paris II Panthéon Assas
2008	Master 1 Management Général (Programme Erasmus) Universität Hamburg (Allemagne)
2007	Licence Sciences de Gestion Institut d'Économie et de Management de Nantes – IAE

Ce CV est injecté dans TerritorIA et tagué (ci-dessous) :

Entités

management conseil veille pilotage coordination accompagnement projet équipe master INET Institut d'Etudes Publiques IEP Sciences Po INSEE Direction de la relation aux usagers DRU Nantes métropole de Nantes direction

directrice responsable directeur DIMP département finances marchés et performances investissement gestion de projet stratégie conseil contrôle financier contrôle budgétaire contrôle des prix comptabilité enjeux

EXPERIENCES PROFESSIONNELLES Depuis 2016 3 ans **NANTES MÉTROPOLE – Ville de NANTES** Responsable du service performance - contrôle de gestion Management d'une équipe de 4 contrôleurs de gestion Principales missions du service : Animation de la démarche performance démarche performance : démarche transversale de recherche d'efficacité appliquée à l'ensemble des directions des Collectivités. Contribution aux différentes étapes de la préparation budgétaire Suivi des associations et syndicats mixtes partenaires des Collectivités (instruction des demandes de subventions - reporting régulier - préparation des délibérations) Appui aux directions opérationnelles (audits / calculs de coûts...) pour la réalisation d'études ponctuelles dans un objectif de recherche d'efficacité. 2013 - 2016 2 ans NANTES MÉTROPOLE Contrôleur de gestion - Démarche performance 2010 - 2013 3 ans F.C.L. - GÉRER LA CITE Paris (75) Consultant, Secteur public local Conseil en finances publiques locales auprès des collectivités Audits financiers de délégataires de services publics (transports urbains, conventions TER, stationnement, eau, assainissement) et assistance à la passation (rédaction de DCE, négociations...). Assistance dans le choix des modes de gestion Etudes d'opportunité des transferts et de modifications statutaires au sein de structures intercommunales et accompagnement de Commissions Locales d'Évaluation de Transfert de Charges Analyses et perspectives financières de budgets annexes Animation de formations FORMATIONS 2010 Master 2 Professionnel Administration et Gestion publique Université Paris I Panthéon Sorbonne 2009 Master 1 Sciences Politiques, Administration et Gestion Territoriale Université Paris II Panthéon Assas 2008 Master 1 Management Général (Programme Erasmus) Universität Hanbourg (Allemagne) 2007 Licences Sciences de Gestion Institut d'Economie et de Management de Nantes

Ainsi, les CVs détenus deviendront une base de données structurée (cf ci-dessous)

	A	B	C	D	E
1		Tag 1	Tag 2	Tag 3	Tag 4
2	CV 1				
3	CV 2				
4	CV 3				
5	CV 4				
6	CV 5				
7	CV 6				
8					

2. (À moyen terme) Permettre au candidat de remplir des champs qui correspondent aux différentes parties de son CV pour constituer une CVthèque

Lorsqu'une fiche de poste est créée elle est alors diffusée par le directeur des Ressources Humaines sur les plateformes de recrutement (Pôle Emploi, Weka, LinkedIn, Indeed..). Les candidats lisent cette fiche avant d'y répondre en envoyant leurs CVs et lettres de motivation par e-mail. Aujourd'hui, le DRH reçoit des centaines voire des milliers de CVs sous format texte ou pdf, ce qui les oblige à les analyser mentalement un par un.



Pour assister le DRH dans cette analyse, nous proposons que TerritorIA offre à Clémentine, la possibilité de remplir des champs qui correspondent aux différentes catégories de son CV, mais aussi d'uploader sa lettre de motivation.

Les CVs seront alors transformés en données structurées puis analysées par l'algorithme (cf ci-dessous)

FRONT : CANDIDAT POSTULE SUR WEKA

Informations personnelles	Formation
Compétences	Expériences professionnelles

→ POSTULER

BACK : DONNÉES SUR WEKA

	Compétences	Missions	Expériences
Candidat 1	...	...	...
Candidat 2	...	...	...

Avantages de cette fonctionnalité pour la métropole de Nantes

- Le pré-remplissage des fiches de postes dans un cadre donné à l'avance par les services RH permettra aux différents acteurs de se retrouver uniquement pour une dernière mise au point sur la fiche de poste finale et s'accordant sur la publication et la diffusion de celle-ci autant en ACI (Appel à Candidature Interne) qu'en ACE. La réunion ne prendrait ainsi que quelques minutes grâce à notre outil en lieu et place de multiples réunions de durées aussi longues que variables.

Etape 3 : Du matching entre les données “Offre Emploi” et “CV thèque” à l’embauche d’un nouvel agent

Nous proposons à Weka et la Métropole de Nantes un exemple type d'**indicateur de matching** entre une offre d'emploi de catégorie A (cadres, attachés, administrateurs) et une candidature à cette offre. L'objectif est de proposer à la Métropole de Nantes les CVs qui correspondront le mieux à l'offre.

Exigences fonctionnelles vis-à-vis de l'outil TerritorIA développé par Weka

1. Etablir une correspondance entre les tags choisis par Pierre et Valentin et ceux ayant permis de créer la base de données “CV thèque”



Créer un système de correspondance entre les deux systèmes de tags

L'algorithme recevrait les **tags exigés ou valorisés** par les employeurs de la Métropole de Nantes pour le poste donné (cf Etape 1. → Exigence fonctionnelle 2.) . Ensuite, TerritorIA devra établir une correspondance avec les tags qui ont permis de transformer les CVs en données (cf Etape 2. → Exigence fonctionnelle 1.)

Pour que l'algorithme puisse faire correspondre au mieux les deux système de tags, deux façons de procéder sont envisageables :

- Les tags sont les mêmes mots à retrouver dans le CV. Exemple: Le tag “gestion” établi par la Métropole de Nantes devra se retrouver tel quel dans le CV.
- Les tags ne sont pas les mêmes mots à retrouver tels quels mais représentent des catégories qui englobent d'autres mots définis. Exemple :



Dans le schéma ci-dessus, le tag défini par le Métropole de Nantes serait “stratégie”, car cette dernière voudrait recruter une personne ayant eu une expérience dans la stratégie chez son ancien employeur. Mais, comme le mot stratégie peut ne pas être présent dans le CV de l’individu, d’autres mots pourraient se rapprocher de ce concept, comme ‘analyse”, “audit” ou encore “conseil”. Ainsi, si l’algorithme rencontre ces mots dans le CV, ils seront assimilés au tag “stratégie”.

2. Laisser à Pierre et Valentin la possibilité de modifier les systèmes de tags en fonction de l’évolution de leurs besoins



Permettre au DRH et au Directeur de service la possibilité de créer de nouveaux tags et de classer les tags existants

Cette fonctionnalité répond au besoin de la Métropole de Nantes d’exercer son libre-arbitre quant à la sélection des CVs, ce qui la confronte à deux possibilités imaginées:

- Elle peut décider que certains critères (tags) sont à retrouver obligatoirement dans le CV : dans le cas contraire, les CVs en étant dépourvus seraient écartés directement.
- Elle peut également décider de hiérarchiser ses critères d’une échelle de 1 à 3 étoiles (1= obligatoire, 2= optionnel, 3= fonction réglementaire) selon l’importance qu’elle leur accorde. Ainsi, l’algorithme n’écarte pas forcément les CVs mais analyse leur pertinence selon la présence ou non des critères définis et la notation de ceux-ci (de 1 à 3 étoiles). À l’intérieur même de ces catégories d’étoiles, les critères d’une même catégorie pourront être eux-mêmes hiérarchisés. Par exemple, un critère évalué de deux étoiles (donc optionnel) peut aussi être noté de A (note la plus haute) à C (note la plus basse).

Par exemple, imaginons que la Métropole de Nantes apprécierait beaucoup que l'individu ait effectué un rôle de stratégie par le passé dans un organisme : elle note donc le critère (tag) "stratégie" à deux étoiles (optionnel) et A. Au contraire, elle jugerait moins pertinent l'obtention d'un master 2, alors noté deux étoiles mais C. Dans ce cas, un CV comportant le tag "stratégie" ou les mots auxquels il renvoie (comme vu plus haut dans le schéma fléché) sera donc considéré plus pertinent qu'un autre sans ou qu'un autre n'ayant que le tag master.

Ici, le CV d'un candidat a été retranscrit via [Dataturks](#) et certains éléments textuels du CV ont été rattachés à un ou plusieurs tags.

Entités

management conseil veille pilotage coordination accompagnement projet équipe master INET Institut d'études politique IEP Sciences Po INSET Direction de la relation aux usagers DRU Nantes métropole de Nantes direction directrice responsable directeur DFMP département finances marché et performances encadrement gestion de projet stratégie conseil contrôle financier contrôle budgétaire contrôle des prix comptabilité enjeux

EXPERIENCES PROFESSIONNELLES Depuis 2016 3 ans **NANTES MÉTROPOLE – Ville de NANTES** Responsable du **service performance - contrôle de gestion** **Management d'une équipe de 4 contrôleurs de gestion** Principales missions du service : Animation de la **démarche performance** : démarche transversale de recherche d'efficacité appliquée à l'ensemble des directions des Collectivités. Contribution aux différentes étapes de la **préparation budgétaire** Suivi des associations et syndicats mixtes partenaires des Collectivités (instruction des demandes de subventions - reporting régulier - préparation des délibérations) **Appui aux directions opérationnelles** (audits / calculs de coûts...) pour la réalisation d'études ponctuelles dans un objectif de recherche d'efficacité. 2013 - 2016 2 ans NANTES MÉTROPOLE Contrôleur de gestion - **Démarche performance** 2010 - 2013 3 ans F.C.L. - GÉRER LA CITE Paris (75) **Consultant**, Secteur public local **Conseil en finances publiques locales** auprès des collectivités **Audits financiers** de délégataires de services publics (transports urbains, conventions TER, stationnement, eau, assainissement) et assistance à la passation (rédaction de DCE, négociations...). Assistance dans le choix des **modes de gestion** Etudes d'opportunité des transferts et de modifications statutaires au sein de structures intercommunales et accompagnement de Commissions Locales d'Evaluation de Transfert de Charges **Analyses et perspectives financières de budgets annexes** Animation de formations FORMATIONS 2010 **Master 2 Professionnel Administration et Gestion publique** Université Paris I Panthéon Sorbonne 2009 **Master 1 Sciences Politiques, Administration et Gestion Territoriale** Université Paris II Panthéon Assas 2008 **Master 1 Management Général** (Programme Erasmus) Universität Hamburg (Allemagne) 2007 Licences Sciences de Gestion **Institut d'Economie et de Management de Nantes**

Par exemple, l'élément textuel "Analyses et perspectives financières de budgets annexes", est assimilé à trois tags : contrôle financier, stratégie et contrôle budgétaire. Ainsi, ce CV sera jugé pertinent pour la Métropole de Nantes car il comporte un élément textuel lié au tag qu'elle apprécie le plus : "stratégie".

Entités

management conseil veille pilotage coordination accompagnement projet équipe master INET Institut d'études politique IEP Sciences Po INSET Direction de la relation aux usagers DRU Nantes métropole de Nantes direction directrice responsable directeur DFMP département finances marché et performances encadrement gestion de projet stratégie conseil contrôle financier contrôle budgétaire contrôle des prix comptabilité enjeux

EXPERIENCES PROFESSIONNELLES Depuis 2016 3 ans **NANTES MÉTROPOLE – Ville de NANTES** Responsable du **service performance - contrôle de gestion** **Management d'une équipe de 4 contrôleurs de gestion** Principales missions du service : Animation de la démarche performance : démarche transversale de recherche d'efficacité appliquée à l'ensemble des directions des Collectivités. Contribution aux différentes étapes de la préparation budgétaire Suivi des associations et syndicats mixtes partenaires des Collectivités (instruction des demandes de subventions - reporting régulier - préparation des délibérations) Appui aux directions opérationnelles (audits / calculs de coûts...) pour la réalisation d'études ponctuelles dans un objectif de recherche d'efficacité. 2013 - 2016 2 ans NANTES MÉTROPOLE Contrôleur de gestion - Démarche performance 2010 - 2013 3 ans F.C.L. - GÉRER LA CITE Paris (75) Consultant, S... is auprès des collectivités **Audits financiers** de délégataires de services publics (transports urbains, conventions TER, assainissement) et assistance à la passation (rédaction de DCE, négociations...). Assistance dans le choix des **modes de gestion** Etudes d'opportunité des transferts et de modifications statutaires au sein de structures intercommunales et accompagnement de Commissions Locales d'Evaluation de Transfert de Charges **Analyses et perspectives financières de budgets annexes** Animation de formations FORMATIONS 2010 **Master 2 Professionnel Administration et Gestion publique** Université Paris I Panthéon Sorbonne 2009 **Master 1 Sciences Politiques, Administration et Gestion Territoriale** Université Paris II Panthéon Assas 2008 **Master 1 Management Général** (Programme Erasmus) Universität Hamburg (Allemagne) 2007 Licences Sciences de Gestion **Institut d'Economie et de Management de Nantes**

Save (enter) (esc) X

Analyses et perspectives financières de budgets annexes

contrôle financier X

stratégie X

contrôle budgétaire X

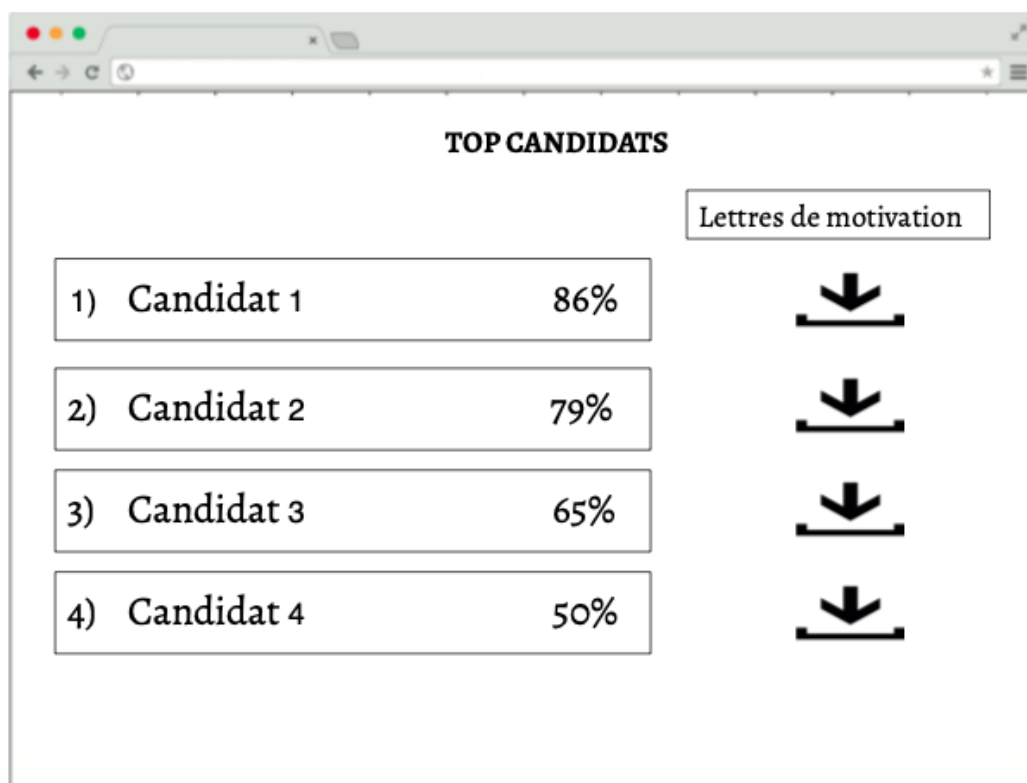
Cette possibilité de hiérarchiser des tags permet à l'algorithme de ne pas écarter directement des CVs mais de proposer les plus pertinents.

3. Créer un indicateur de correspondance entre les CVs et les offres d'emploi ainsi qu'un dashboard affichant les CVs qui obtiennent le meilleure score



Etablir un indicateur de correspondance entre l'offre et le CV ainsi qu'un dashboard affichant les CVs ayant obtenu le meilleur score

L'indicateur et le dashboard pourrait prendre la forme suivante :



TOP CANDIDATS		Lettres de motivation
1) Candidat 1	86%	↓
2) Candidat 2	79%	↓
3) Candidat 3	65%	↓
4) Candidat 4	50%	↓

Dashboard exprimant la probabilité de correspondance aux critères

Avantages de ces fonctionnalités pour la Métropole de Nantes

- Dès lors, le DRH dispose des CVs les plus pertinents, il peut alors les consulter et distinguer les candidats à l'aide de leur lettre de motivation. Il transmettra ensuite les candidatures qu'il juge les plus pertinentes au directeur de gestion. Ce dernier décidera des candidats qui seront reçus en entretien par le DRH et lui-même.
- *In fine*, l'objectif de modernisation du processus de recrutement résiderait en un gain de temps conséquent. En effet, le temps passé à définir les critères (tags) par les responsables de la Métropole de Nantes, de ladite offre d'emploi, sera vite rentabilisé sur le **long terme** : les critères ne seront pas à redéfinir à chaque nouvelle offre du même poste et les employeurs se concentreront directement sur les CVs jugés les plus pertinents selon les critères établis. Grâce à toutes les dispositions expliquées, l'algorithme sera en capacité de donner à la Métropole de Nantes un **indicateur de matching** entre les CVs reçus et l'offre d'emploi proposée.

Etape 4 : De la fin du processus d'embauche à l'amélioration de l'algorithme

Exigences fonctionnelles vis-à-vis de l'outil TerritorIA développé par Weka

1. Indiquer à l'algorithme les critères déterminants dans le choix du candidat



Indiquer à l'algorithme les critères/tags ayant été déterminants dans le choix d'un candidat

Suite à l'embauche du candidat, les directeurs rentreront les critères les plus importants (deux par exemple) présents dans le CV ayant déterminé leur choix. Ces critères seront ensuite transformés et s'ajouteront à la base de données de l'algorithme TerritorIA.

The image displays two screenshots of the TerritorIA interface. The left screenshot, titled 'SÉLECTION FINALE', shows a list of three candidates: '1) Candidat 1', '2) Candidat 2', and '3) Candidat 3'. To the right of each candidate name is a radio button. The second radio button is selected, indicated by a checkmark. Below the list, there is a question 'Quels ont été les critères décisifs ?' followed by two input fields labeled 'Critère 1' and 'Critère 2'. The right screenshot, titled 'BACK : WEKA', shows the text 'Amélioration de l'algorithme TerritorIA en machine learning (test and learn)' and a circular arrow icon, suggesting a refresh or update action.

Avantages de ces fonctionnalités pour la Métropole de Nantes

- Cette fonctionnalité permettra d'améliorer TerritoirIA via le processus de Machine Learning : le matching sera de plus en plus pertinent.

Conclusion : les fonctionnalités de TerritoirIA à développer



La possibilité de taguer les offres d'emploi aujourd'hui disponibles au format texte ou pdf.



Permettre de remplir une base de données "Offre_Emploi" par interface interposée



Permettre de taguer les CVs anonymisés que détient la Métropole de Nantes.



Permettre aux candidats de remplir des champs qui correspondent aux différentes catégories de leurs CVs et d'uploader leurs lettres de motivation.



Créer un système de correspondance entre les deux systèmes de tags



Permettre au DRH et au Directeur de service la possibilité de créer de nouveaux tags et de classer les tags existants



Etablir un indicateur de correspondance entre l'offre et le CVs ainsi qu'un dashboard affichant les CVs ayant obtenu le meilleur score



Permettre au DRH et Directeur de service d'Indiquer à l'algorithme les critères ou tags ayant été déterminants dans le choix d'un candidat