

ETF - Burning Glass

Étude de cas – 2^{ème} jour

Big Data pour l'intelligence du marché du travail (LMI)

Davor Miskulin
Chef - Développement des affaires internationales

- LMI = Labour Market Intelligence

Burning Glass transforme, en temps reel, les données en informations exploitables.

- Burning Glass Technologies est une société d'analyse du marché de l'emploi, leader du secteur, qui aide les entreprises mondiales à suivre et à planifier les compétences disruptives tout en alignant la stratégie des talents sur la stratégie commerciale.
- Nos approches de la planification stratégique de la main-d'œuvre, fondées sur les données, aident les entreprises à :
 - Prévoir les changements futurs de leur main-d'œuvre et leur impact ;
 - Redéfinir les rôles pour assurer la préparation future des effectifs et pour optimiser les coûts et la disponibilité ;
 - Identifier de nouvelles réserves de talents pour les emplois difficiles à pourvoir ;
 - Tracer les parcours de requalification et amélioration des compétences et aligner les investissements dans la formation sur la stratégie des talents.
- L'équipe de Burning Glass, qui compte plus de 380 employés répartis sur 4 continents, possède une expertise approfondie dans l'application des méthodes de big data, le traitement du langage naturel, le développement de taxonomies et de modèles complexes dans le domaine des RH. La société est soutenue par le leader mondial du capital-investissement KKR.



Trouver des talents grâce aux compétences




3.4 million
Active unique jobs collected daily

40,000
Sources across the web - job boards and corporate sites

>1 million
Firms represented, from large corporations to SME's

Dynamic Labor Market Taxonomy

- 23 Career Areas
- 1,700 Occupations
- 18,000 Skills
- 60,000 Skill Variants

80%
Deduplication ensuring integrity and consistency

300 million
Resumes processed per annum

>1 billion
Historical job market records

Ce qu'il faut :

Moteur de données et d'analyse

Normaliser le marché du travail pour permettre des conclusions fondées sur les données



Capter les données du marché du travail

3,4 millions d'emplois actifs et uniques par jour

Balisateur et structuration

Plus de 70 éléments de métadonnées

Un langage commun

Taxonomie propriétaire pour des comparaisons valables

Tirer des conclusions

Aperçu des compétences demandées

Les emplois ont un génome

Et les principaux recruteurs ont besoin d'une séquence

- Les emplois sont définis par les compétences.
- De plus en plus, l'unité monétaire du marché du travail est la compétence, et non pas l'emploi.
- Les compétences expriment la dynamique du marché du travail (de la main-d'œuvre).
- Les compétences sont la clé de la mobilité au sein d'un même poste et entre les postes.
- La mise en correspondance des compétences et des emplois constitue un lien puissant entre l'analyse des talents et la planification stratégique des effectifs.



Document de l'OCDE - Représentativité professionnelle

OECD Science, Technology and Industry Working Papers
2021/05

Burning Glass Technologies'
data use in policy-relevant
analysis: An occupation-
level assessment

Emile Cammeraat,
Mariagrazia Squicciarini

Lien : <https://dx.doi.org/10.1787/cd75c3e7-en>

Proposition : un système de pondération visant à faire de l'analyse basée sur BGT la référence

Conclusion : BGT apparaît comme une bonne source d'informations et permet un aperçu actualisé des modèles et tendances de la demande d'emplois et de compétences

Ce qu'il faut :

Ontologies robustes et à plusieurs niveaux pour les compétences et les emplois

Exemple de hiérarchie des compétences : éléments de métadonnées Web et mobiles

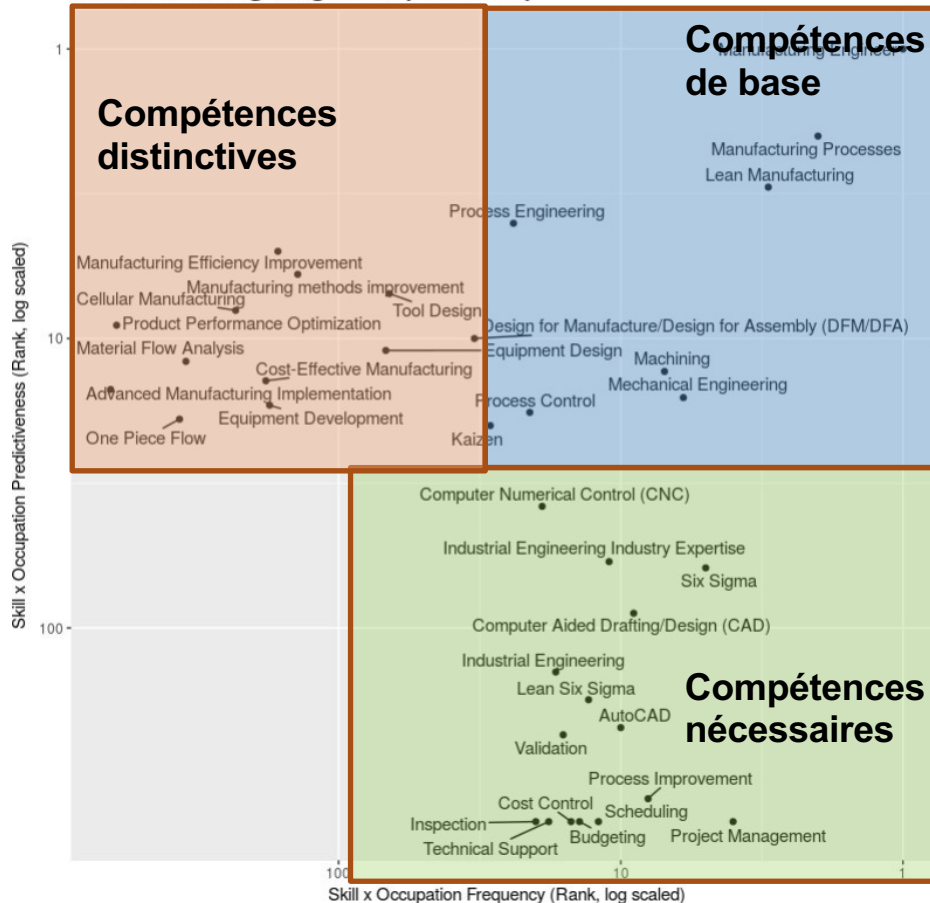


- Type de compétence
- Description
- Demande
- Croissance prévue
- Professions qui embauchent
- Salaire moyen
- Secteurs qui embauchent
- Employeurs qui embauchent
- Compétences similaires

L'intersection des taxonomies des compétences et des professions

Aperçu des facteurs qui déterminent la valeur des talents

Manufacturing Engineer (BGTOcc)



Compétences de base :

Compétences définies pour chaque profession et dont les travailleurs ont besoin pour apporter leur contribution.

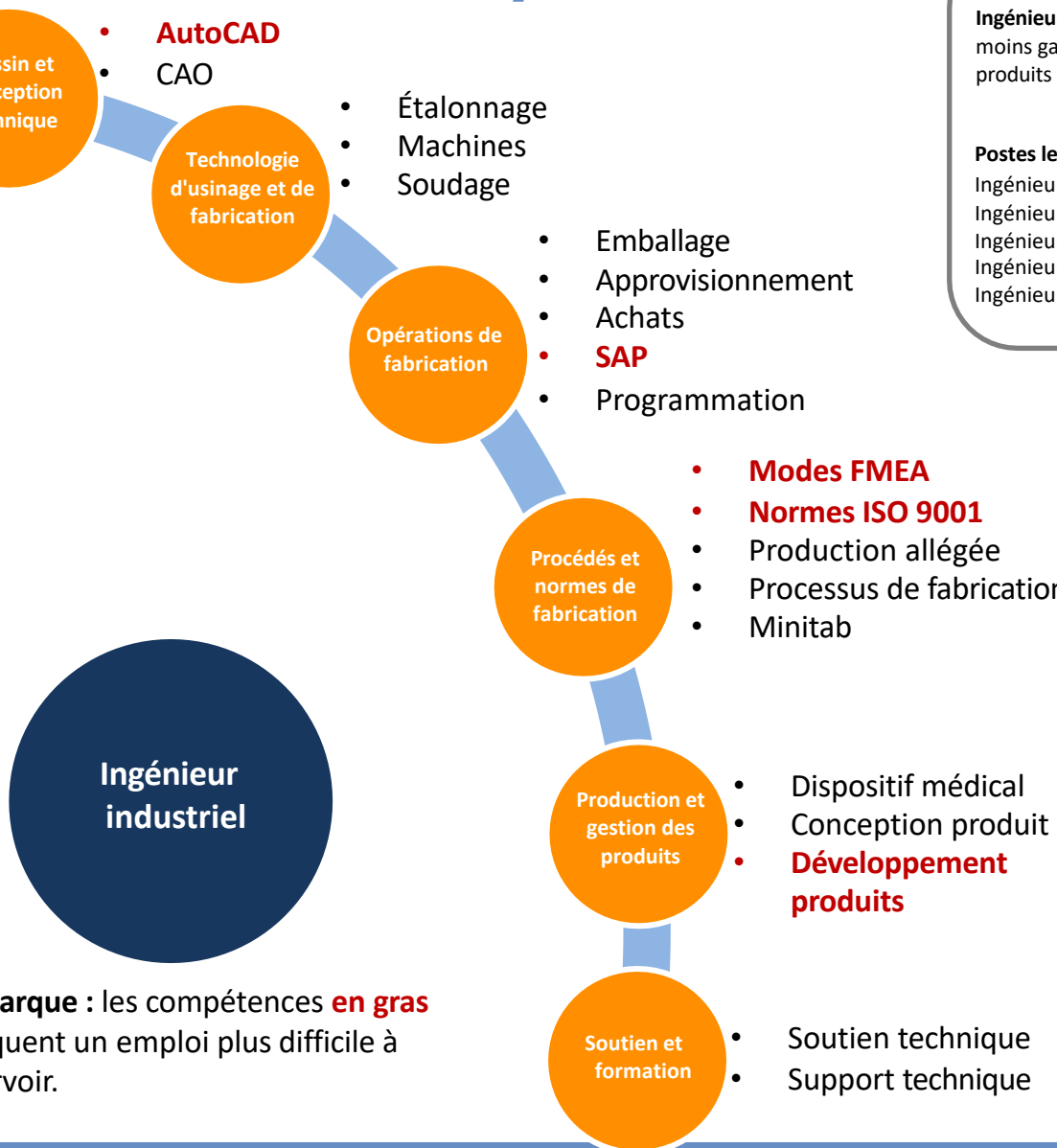
Compétences nécessaires :

Bien qu'elles soient nécessaires et pertinentes, les **travailleurs ne sont pas toujours formés à ces compétences.**

Compétences distinctives :

Il s'agit de compétences émergentes, à croissance rapide, ou de possibilités de spécialisation essentielles qui **permettent aux travailleurs de se différencier et qui donnent souvent lieu à des primes salariales importantes.**

Comment les compétences définissent les professions



Remarque : les compétences **en gras** indiquent un emploi plus difficile à pourvoir.

Profil de la profession

Ingénieur industriel : conçoit des processus de production plus efficaces et moins gaspilleurs. Il utilise la technologie et l'ingénierie pour fabriquer des produits en utilisant efficacement le temps, les ressources et l'énergie.

Postes les plus courants

Ingénieur qualité
Ingénieur industriel
Ingénieur qualité achats
Ingénieur emballage
Ingénieur production

| Années nationales | % BA | % débutants Level |
|-------------------|------|-------------------|
| ★★★ 66,029 | 96% | 9% |

Nombre d'annonces

□ Moins de 10 000
★★ 10 000-25 000
★★★ 25 000-75 000
★★★★ 75 000-150 000
★★★★★ > 150 000

- Contrôle des processus
- Amélioration des processus
- Six Sigma
- Génie des procédés
- Bonnes pratiques de fabrication (BPF)

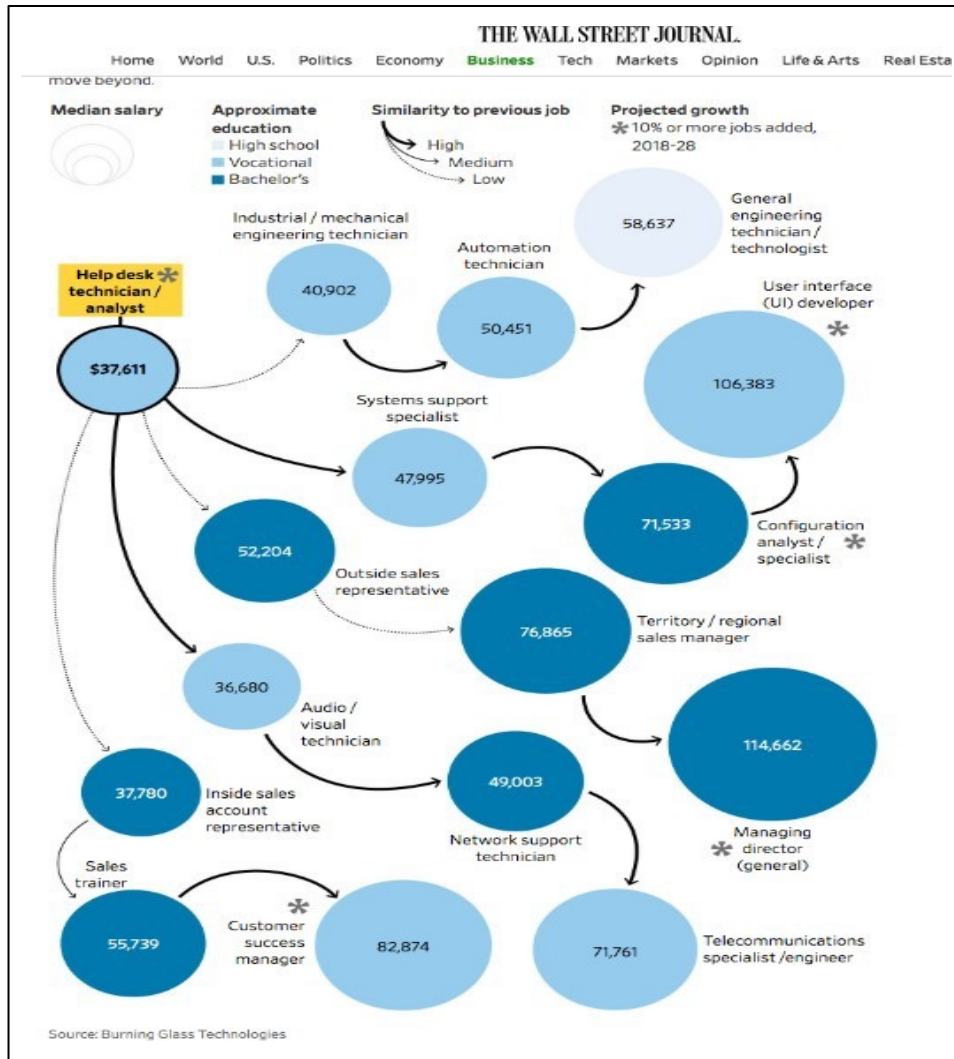
Compétences de base :

- Assurance et contrôle qualité
- Compétences en communication
- Résolution de problèmes
- Compétences organisationnelles
- Rédaction
- Planification
- Dépannage
- Analyse des causes profondes
- Compétences informatiques

Comment les compétences définissent les professions

- **FMEA = Failure Modes & Effects Analysis (Modes défaillance et Analyse des effets)**

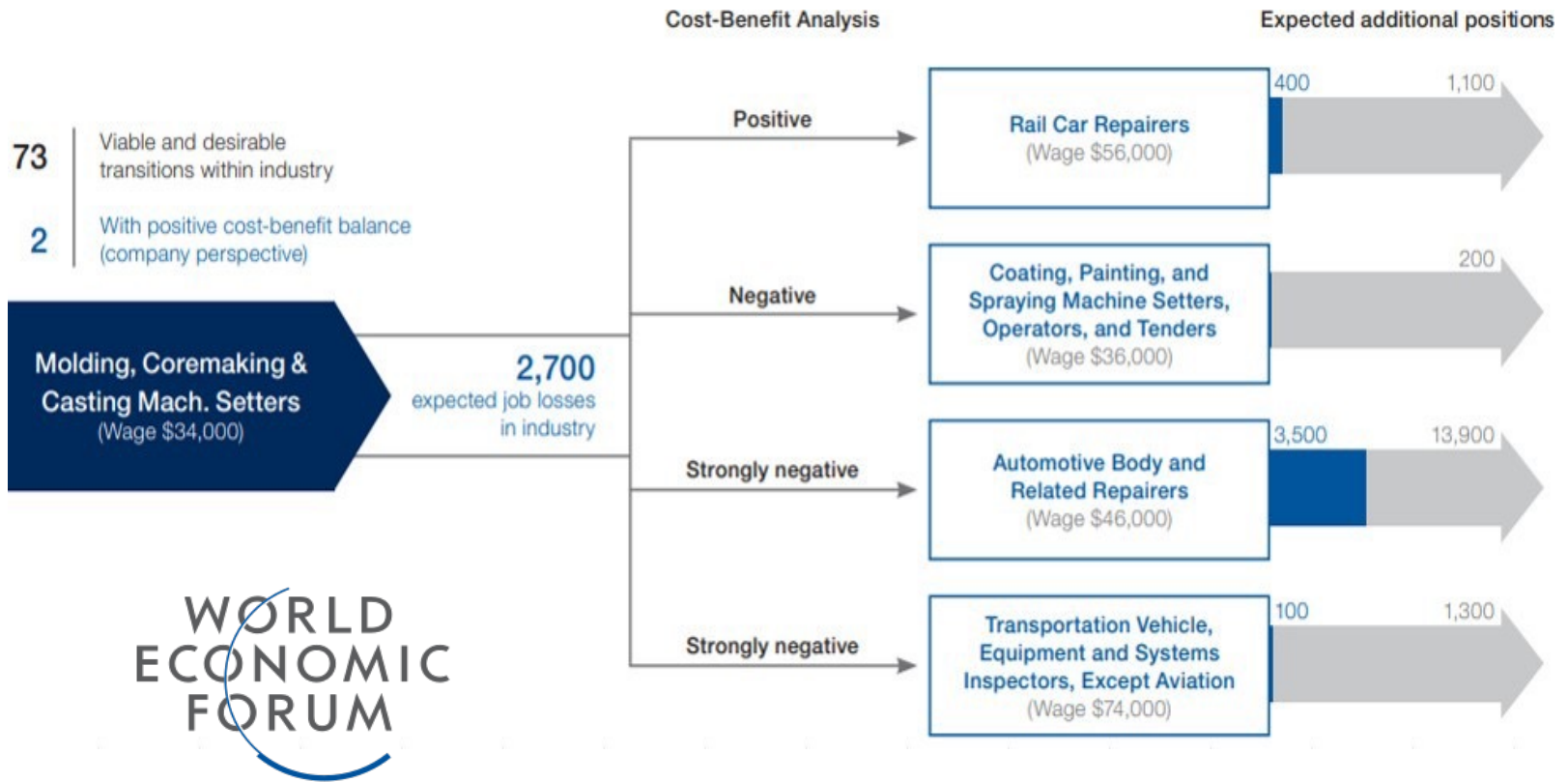
Parcours de requalification et de valorisation des compétences



- Cartographier les parcours professionnels courants
- Cartographier les parcours professionnels peu courants
- Découvrir les compétences « cachées » des employés
- Définir les compétences optimales requises pour les rôles

Cartographier les voies d'accès pour faire progresser les carrières

En s'appuyant sur les compétences existantes des travailleurs



COMMITTED TO
IMPROVING THE STATE
OF THE WORLD

Trouver la solution la plus efficace pour les Opportunités de reconversion

Bassins de talents et lacunes de compétences pour les professions en croissance dans l'industrie automobile

Profession :
Outilleur/ajusteur

Déficits de compétences

- Commande numérique par ordinateur (CNC)
- Mastercam
- Usinage
- Tours automatiques de type suisse
- G-code

Profession :
Machinistes, opérateurs et réglers de machines-outils à rectifier, roder et polir

Déficits de compétences

- Commande numérique par ordinateur (CNC)
- Usinage
- Mastercam
- Tours
- Tours automatiques de type suisse

Profession :
Machinistes, opérateurs et réglers de machines-outils à découper, poinçonner et presser

Déficits de compétences

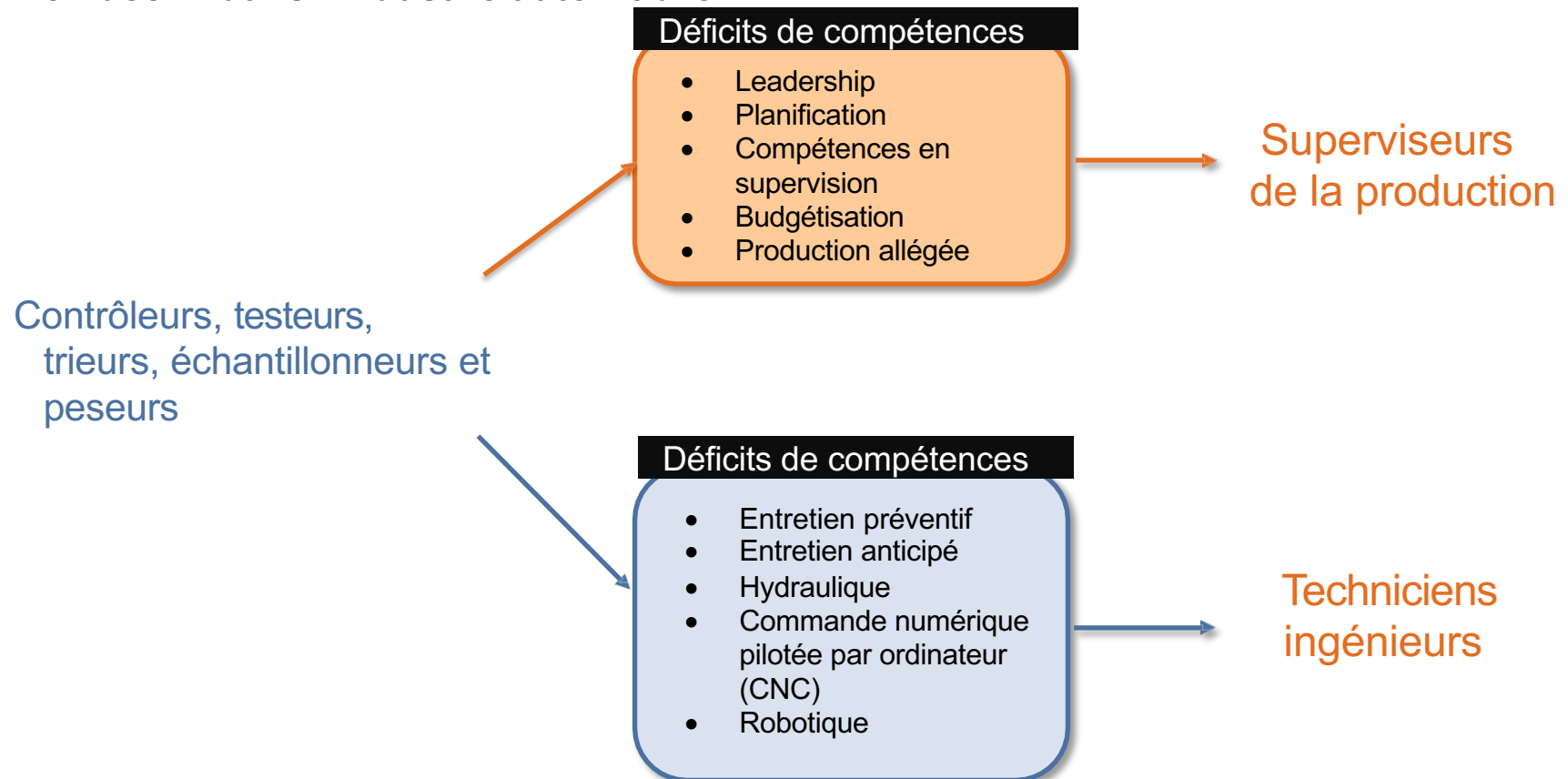
- Commande numérique par ordinateur (CNC)
- Tours
- Mastercam
- Tours numériques informatisés
- G-code

Cible :
Programmeur de machine à commande numérique (CNC) pilotée par ordinateur

Recyclage et redéploiement des travailleurs redondants

En tirant parti de la proximité des compétences pour optimiser la formation

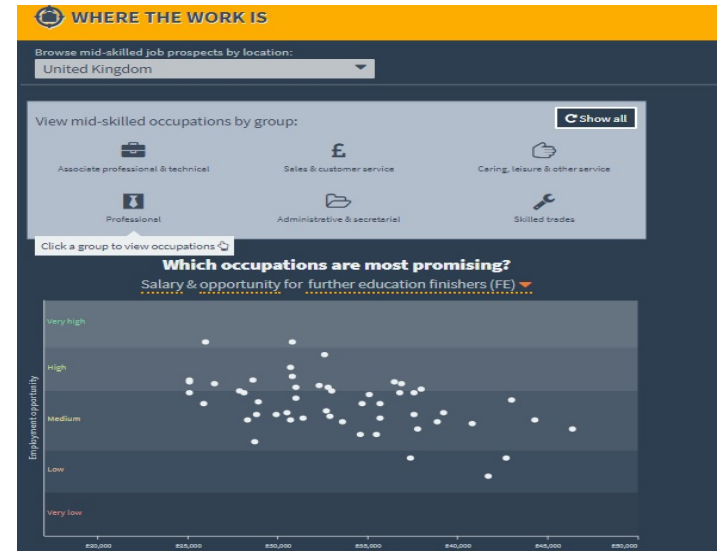
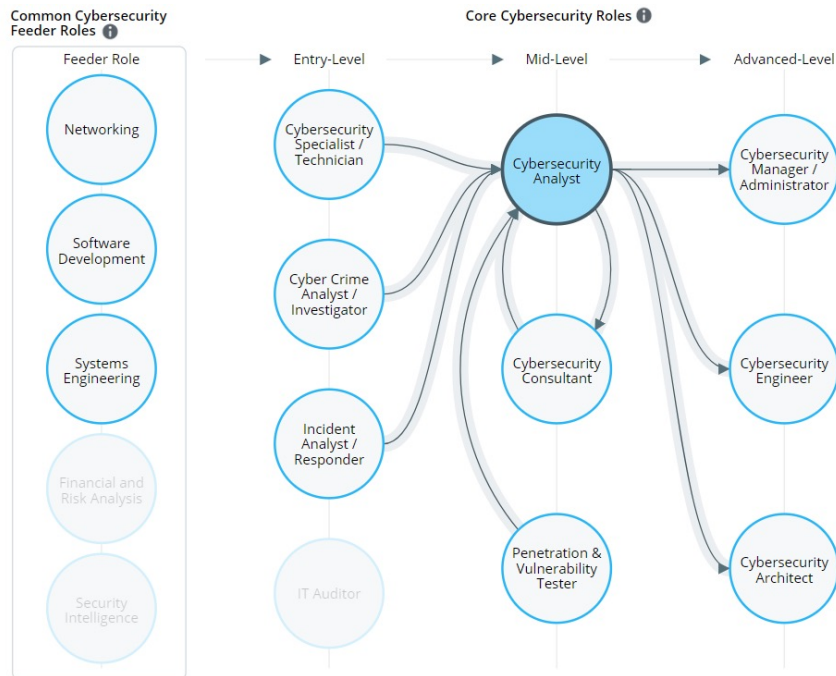
Possibilités de croissance et lacunes en matière de compétences pour une profession en déclin dans l'industrie automobile



Orientation professionnelle pour le public



Cyberseek.org et CyberSeek.com.au surveillent la demande de cybersécurité aux États-Unis et en Australie et proposent des parcours professionnels interactifs aux demandeurs d'emploi et aux étudiants.



Wheretheworkis.org compare la demande des employeurs de premier niveau au Royaume-Uni avec le nombre d'apprenants qui terminent des programmes d'études connexes.



Pour plus d'informations :

Davor Miskulin, Chef – International BD
dmiskulin@burning-glass.com