

Nos focus RH

Notre sélection d'articles autour de l'intelligence artificielle

P2-3

L'interview

De la fondatrice de Clustree : Bénédicte de Raphelis Soissan

P4 & 7

L'actuRH

Une synthèse des dernières nominations RH et des actualités business

P8-9

Notre sélection

MOOC

Notre sélection de Moocs

P9

EDITO

« Révolution », « réinvention », « défis »... Le vocabulaire ne manque pas pour parler de l'impact que l'intelligence artificielle va avoir sur les RHs.

Dans les faits, l'intelligence artificielle est encore loin d'être effective au sein des organisations, et les RHs en sont à leurs premiers balbutiements sur le sujet. Si on observe de plus en plus de projets dits à intelligence « faible », les cas d'usages se développent de plus en plus, et laissent présager de nombreuses innovations dans les années à venir. Mais revenons au commencement : la data !

Quand on parle d'IA, on parle bien évidemment de data. C'est l'utilisation de cette dernière qui va permettre aux DRHs de développer des projets d'intelligence artificielle. De nombreux nouveaux usages émanent de la donnée : usage prédictif, collaboratif, aide à la décision, communication et transparence, amélioration du parcours collaborateur... C'est un vaste terrain de jeu qui s'ouvre aux DRHs.

Toutes les organisations ne sont pas au même niveau de maturité autour du stockage, de la gouvernance et de la valorisation de leurs données, et nombreux sont les DRHs qui ont du mal à prioriser les projets. Dans cette newsletter, nous avons essayé de vous donner notre vision de l'évolution des projets data, depuis l'optimisation et la mise à disposition des données, jusqu'à la mise en œuvre de réels projets d'intelligence artificielle.

Une chose est sûre : les cas d'usages et les projets n'ont pas fini de se développer, et les prochaines années entraîneront une transformation profonde de notre façon de travailler et des métiers : l'accompagnement humain et la gestion de la compétence sont deux éléments stratégiques que les organisations ne doivent pas négliger.

Bonne lecture !

LA REDAC'



Leïla
Reignier
Manager



Céline
Prud'homme
Seniorconsultante



Cédric
Leonardo
Manager

NOS FOCUS RH

AVANT L'IA, L'EXPLOITATION DES DONNEES: Un vecteur d'optimisation des fonctions RH



 **47 % des DRH** envisagent des investissements dans des solutions permettant de mieux gérer leurs données

Augmentant de manière exponentielle, les données RH représentent une vraie mine d'or. Elles constituent en effet une ressource stratégique clé, et permettent, si elles sont bien exploitées, de devenir un atout indispensable à l'optimisation de l'activité, et ce à tous les niveaux de l'organisation (RHs, Managers, Directions générales, collaborateurs).

Des outils de reporting descriptifs et de visualisation des données permettent d'avoir une vision claire de ce qu'il s'est passé, afin de prendre des décisions permettant d'optimiser les processus structurants. Si les opportunités et les cas d'usage autour de la data RH sont nombreux, la mise en place d'une stratégie de gouvernance et de valorisation de la donnée constitue le socle incontournable et indispensable de tout projet de data RH.

NOTRE SELECTION D'ARTICLES

- ⚓ La gestion des données RH au cœur des préoccupations [Lien](#)
- ⚓ Les 6 étapes pour faire un tableau de bord RH simple et efficace. [Lien](#)
- ⚓ Comment valoriser vos données RH. [Lien](#)

L'AUTOMATISATION DES PROCESSUS RH: Les premiers balbutiement de l'IA



 **90% des décideurs RH** considèrent l'automatisation au service de l'engagement collaborateur

Chatbots RH, Robotic Process Automation... De plus en plus de technologies arrivent à maturité, et constituent de formidables opportunités pour les RHs.

Réduction du temps passé sur les sujets à faible valeur ajoutée, automatisation des processus répétitifs, amélioration du service client via la mise en place de chatbots RH... Les cas d'usage sont nombreux, et permettent aux organisations de lancer un premier projet se basant sur des technologies d'intelligence artificielle.

NOTRE SELECTION D'ARTICLES

- ⚓ Les entreprises prêtes à franchir le pas de l'automatisation [Lien](#)
- ⚓ Chatbots RH, 5 conseils pour se lancer en 2020 [Lien](#)
- ⚓ Automatiser les processus RH, le guide complet [Lien](#)

NOS FOCUS RH

L'IA & LES RH: Un duo de choc pour l'avenir



 **39 % des candidats et 41 % des recruteurs**
Considèrent l'IA comme un gain de temps

L'avenir des projets IA dans le domaine des RH est prometteur. Les technologies ne manquent pas, et se développent de plus en plus rapidement : analyses prédictives et prescriptives, réalité virtuelle, mixte et augmentée, ou encore machine learning et deep learning.

De nombreux cas d'usages mettent en évidence les bénéfices que l'IA peut porter pour le recrutement, la gestion administrative, la gestion des talents et des mobilités, l'anticipation de conflits sociaux...

Si les opportunités sont nombreuses, la condition sinequanone pour la mise en place de l'IA reste la donnée. Il faut des données en grand nombre, stabilisées, fiabilisées, mises à jour, accessibles, rattachées à un contexte et répondant aux contraintes légales pour assurer une IA durable

NOTRE SELECTION D'ARTICLES

📌 Intelligence Artificielle & RH : un duo pertinent [Lien](#)

📌 L'IA appliquée au processus de recrutement : comment la rendre plus juste et inclusive ? [Lien](#)

📌 Dans les grands groupes, l'IA prend en main la gestion RH [Lien](#)

IA & EMPLOIS Un accompagnement nécessaire



 **85 % des emplois de 2030** n'existent pas encore

Le numérique et l'IA percutent de plein fouet le marché de travail, et donc l'organisation des entreprises. Selon une récente étude McKinsey, si la majorité des activités humaines pourront être remplacées par l'IA à horizon 2030 (60%), entre 400 et 800 millions de personnes devront détenir de nouvelles compétences d'ici 2030.

Les organisations qui parviendront à s'adapter à cette profonde transformation posséderont un avantage différenciant non négligeable.

De nombreuses inconnues subsistent, mais une chose est sûre : les DRH doivent s'adapter et s'emparer du sujet de la gestion de leurs compétences dès à présent, afin d'anticiper au mieux le virage RH que va engendrer l'automatisation de certains métiers.

NOTRE SELECTION D'ARTICLES

📌 Emploi : comment les entreprises anticipent l'automatisation de leurs métiers [Lien](#)

📌 Gestion des softskills : l'exemple de Dropbox [Lien](#)

📌 Orange enclenche un programme de montée en compétences numériques d'ici 2025 [Lien](#)

L'INTERVIEW

RENCONTRE AVEC...

Bénédicte de Raphélis Soissan

Bénédicte de Raphélis Soissan est une entrepreneure française, fondatrice de Clustree en 2014. Bénédicte a un parcours que l'on pourrait qualifier d'atypique. Sur son CV : pas d'école de commerce, pas d'école d'ingénieur, pas de logo phare, mais un diplôme en Mathématiques Appliqués obtenu à l'Université de la Sorbonne, une expérience en ONG puis, 4 ans au sein d'un cabinet de conseil.

L'envie de changement professionnel, l'envie de diversifier son quotidien, l'amène à analyser les parcours d'environ 500 personnes ayant des compétences en commun avec elle et ce, afin de trouver sa future aventure professionnelle. L'analyse n'est pas parfaite. L'échantillon est restreint et l'information incomplète : sont-ils heureux dans leur nouveau job ? sont-ils performants ?



Cependant, forte de ce travail, elle prend conscience de 2 choses : 1- elle traite des données sous un angle qui n'a jamais été abordé ; 2- Il y a des choses à changer dans la façon de recruter et de gérer les carrières qui comporte beaucoup de biais. Cela perpétue alors un phénomène de reproduction et non d'innovation et de diversification, deux points extrêmement liés.

C'est alors qu'en 2014 est né Clustree, basé sur 3 technologies : un référentiel de compétences universel, dynamique et ouvert ; un moteur de compréhension des intitulés de postes basé sur du deep learning et un moteur de recommandation de poste / compétence / profil.

En tant que CEO de Clustree, Bénédicte reste maîtresse de la vision Produit, de la croissance de la startup, et des ventes. En 5 ans, elle lève près de 8 millions d'euros (3 levées de fonds) et fait grandir Clustree tant sur le marché qu'en interne en recrutant 40 collaborateurs.

En Janvier 2020, Bénédicte décide alors de vendre Clustree au géant américain du marché SIRH, Cornerstone OnDemand.

Retrouvez l'intégralité de l'interview en page 7

L'ACTU RH - LES NOMINATIONS



Jean Manuel SOUSSAN

DRH
Groupe BOUYGUES



Pierre LUCIEN-BRUN

DRH
SAINT-GOBAIN DISTRIBUTION
BATIMENT FRANCE



Robin SAPPE

DRH
Groupe ETAM



Gaspar DE TOURNEMIRE

Human Ressource
Compliance Officer
THALES



Helene DERRIEN

DRH
ORANO



Antoine DE GALZAIN

Directeur du projet social
Radio France 2022
RADIO FRANCE



François NOGUE

DRH
SNCF



Olivier DUHAGON

DRH
ENEDIS



Jocelyne VASSOILLE

DRH
VINCI



Sofia MERLO

Responsable Ressources
Humaines
BNP Paribas



Sandrine BRISSART

DRH
BOUYGUES CONSTRUCTION



Carine FLOM

Responsable Ressources
Humaines
NATIXIS



Antoine BOSONNET

DRH
PMU



Christine CALDEIRA

Secrétaire générale
ANDRH

L'ACTU RH & LA SELECTION MOOC

L'ACTU RH



CornerstoneOnDemand

[Acquiert la start up Clustree](#)
[Acquiert son concurrent Saba](#)

HeyTeam

[Lève des fonds pour englober le parcours employé](#)

Andjaro

[Andjaro lève 13,4 millions d'euros](#)

InsideBoard

[la startup française InsideBoard lève 25 millions d'euros](#)

LA SELECTION MOOC



L'IA pour tous:

Comprendre ce qu'est l'IA, pour participer à des projets et créer de la valeur

La fonction RH au cœur de la transformation digitale!

Propositions d'actions, réflexions et opportunité d'échange autour de l'impact de la transformation digitale sur les RH

Favoriser le bien-être et l'efficacité au travail

Comprendre vos propres comportements au travail et de ceux des autres afin d'être mieux préparés pour diriger vos équipes et favoriser la collaboration dans les entreprises

Bénédicte de Raphélis Soissan,

L'INTERVIEW

Dans de nombreuses fonctions, la donnée est centrale et vie naturellement au sein de l'organisation. C'est le cas du marketing.. En RH, cela semble différent. Quelle évolution as-tu observé sur le marché de la donnée, Data/IA, appliqué en RH ?

C'est évident qu'il y a 6 ans, la donnée n'était pas dans le radar des RH. D'ailleurs, les grands acteurs du marché SIRH se sont tous créés sur une même ambition : digitaliser les processus. Dans cette optique, il suffisait de la stocker, de la copier, de la coller. Il n'était pas nécessaire de la comprendre. La donnée était donc au second plan et pas encore perçue comme une source de valeur. Aujourd'hui, tous les acteurs ont compris que l'information et la richesse est dans la donnée plus que dans le processus qui s'organise autour d'elle. Pour autant, comprendre la donnée RH n'est pas chose aisée, elle est très complexe. Alors que la donnée CRM ou marketing est quantitative et propre, la donnée RH est qualitative (ce sont principalement des informations cachées dans du texte), dispersée, et potentiellement remplie de biais. Un exemple pour illustrer mes propos : il y a 58 millions d'intitulés de postes uniques sur le marché. Un intitulé de poste c'est : une fonction, un grade, un domaine d'application, une séniorité, des compétences, potentiellement de l'égo... Si on prend l'exemple des compétences, il y a en moyenne 50 synonymes et 30 homonymes pour une même compétence. La donnée RH est donc différente et plus complexe que celle du marketing ou du CRM et ne peut pas être traitée avec les mêmes méthodes.

Pourtant, le formalisme de base de la data science a été développé et reste mieux adapté pour manipuler des données quantitatives : cours des actions, taux de fraude à l'assurance, délais et coûts de livraison. Les données sur les carrières sont, en revanche, textuelles. Ainsi, lorsque nous sommes arrivés sur le sujet il y a 6 ans, il a fallu tout créer depuis le début. Il n'y avait pas d'outils préconçus Il a fallu beaucoup s'investir pour construire une IA adaptée à la RH.

Par ailleurs, il y a une autre différence majeure avec l'IA appliquée en marketing où l'algorithme identifie une problématique, traite la donnée et prend la décision (quel encart publicitaire acheter, à quel prix, et quelle publicité afficher). A l'inverse, la RH est un domaine d'intuitu personae, avec du rationnel et de l'émotionnel. L'algorithme doit donc être pensé pour réduire au maximum les biais dans les recommandations qu'il fournit, et il est nécessaire que ces recommandations soient comprises par le collaborateur et le RH pour LEUR permettre de prendre une décision éclairée.

Nous sommes d'accord. La compétence est au cœur du réacteur. C'est la compétence qu'on recrute, la compétence que l'on paye, la compétence que l'on forme... As-tu des exemples de projets Data et IA en RH sur lesquels il y a eu un réel apport de valeur ?

L'intelligence artificielle peut aider à construire un marché du travail qui est plus neutre, plus juste mais aussi plus divers et plus transversal. Et centrer son approche autour des compétences y est pour beaucoup. Par exemple, un homme déclare en moyenne 15 compétences de façon instantanée alors qu'une femme 5. Comment utiliser l'IA pour combler, non pas ce gap, mais les propres biais limitants que chacun a, et suggérer aux femmes les 10 compétences auxquelles elles n'ont pas pensé ?

Aussi, on sait que les RH (et même l'humain en général) ont tendance à répéter les mêmes schémas. Tu as été chef de produit donc tu peux devenir Head of Product parce que c'est le parcours classique et naturel.

Bénédicte de Raphélis Soissan,

L'INTERVIEW

Maintenant, si on se demandait plutôt ce que quelqu'un qui a des compétences en marketing stratégique, gestion de produit, approche utilisateur, et orientation client peut faire ? On ne le limiterait probablement pas à un poste de Head of Product mais on identifierait des carrières transversales vers du Head of Growth par exemple.

Pour étayer, il y a énormément d'applications au fait d'avoir une approche compétences et de s'appuyer sur une IA qui cherche à supprimer les biais :

- Éliminer le biais de genre car tu vas rechercher des compétences liées à des intitulés de postes neutres, éprouvées par l'expérience et non sur du déclaratif.
- Baser ton analyse sur les compétences en tant que dénominateur commun et non sur le parcours/profil. Cela rend le recrutement plus inclusif, plus diversifié.
- Étendre les critères de matching par l'intégration de divers types de données dans ton algorithme telles que les compétences, la formation, les aspirations, les centres d'intérêts...

Finalement, l'IA permet de diversifier, d'innover, d'être plus transparent, et de faire apparaître des liens et décisions logiques là où, sans cette source d'information et d'analyse, tu es résigné à prendre des décisions basées sur des informations partielles, biaisées et passées. Décisions qui finalement, prennent comme principe de sécurité la reproduction des choix passés. En lieu et place d'un cercle vertueux, tu assistes à un recommencement pendant que la société évolue à grande vitesse.

D'après notre expérience, deux craintes reviennent souvent face à l'IA : l'éthique car les algorithmes peuvent potentiellement reproduire nos biais et même les accentuer ; et la menace de l'emploi. Quelle réponse pourrais-tu apporter à ces sujets ?

Ces retours sont très intéressants. Pourquoi ces sujets reviennent ?

Je pense qu'il y a énormément de communication autour de la data et de l'IA. Elle est décrite de façon théorique, de façon sensationnelle, et souvent de façon peu assimilable pour la majorité des gens. Elle est donc omniprésente au point d'être méconnue. On entend aussi « l'IA va détruire des jobs, elle reproduit des schémas... ». Évidemment il peut y avoir des dérives, mais l'IA n'est pas une entité froide, autonome, sortie de nulle part. Elle est construite par des humains, mise en œuvre par des humains, contrôlée par des humains. C'est donc essentiel d'avoir des principes forts qui permettent d'atteindre des objectifs positifs et d'éviter les menaces. Ainsi, elle accompagnera l'éclosion d'un monde du travail plus neutre, plus juste, plus inclusif, plus diversifié.

Ces principes et convictions forts vont permettre, dans la mise en place de l'IA et de l'algorithme, d'en extraire nos propres biais. En voici quelques-uns :

- Les données doivent être appropriées et représentatives (à défaut de pouvoir être exhaustives). Faire apprendre les algorithmes sur une base de données couvrant de nombreux pays, secteurs, types de postes, niveaux de poste est crucial. Car si tu utilises des données de cadre sup', français, de 50 ans, forcément, tu reproduiras un schéma,
- Les données doivent être nettoyées de toute information étant une possible source de biais : la photo, l'âge, le sexe, les formulations générées d'intitulé de poste....
- Les algorithmes doivent toujours être entraînés au sein de l'entreprise qui fournit le service d'IA. Si cela est fait en extérieur, tu ne connais pas les données utilisées et surtout tu ne peux pas comprendre l'algorithme,

Bénédicte de Raphélis Soissan,

L'INTERVIEW

- Lorsque tu imagines une IA il faut avoir pour objectif de faire mieux que le passé. Ainsi, tu vas conférer une place moins importante à l'historique des carrières par exemple (pour faire des recommandations de postes) et ainsi réduire le risque de reproduction de schémas. Pour cela, il faut utiliser l'approche d'analyse par les compétences,
- Forcément, si tu te bases sur les compétences, tu dois trouver des critères d'évaluation permettant de comprendre le réel niveau de maîtrise d'une compétence. Pendant combien de temps a-t-elle été mise en œuvre ? à quelle intensité ? est-elle toujours en pratique ? Ainsi, tu vas mitiger le risque de la donnée déclarative biaisée,
- Ton IA, ton algorithme doit toujours être monitoré. Tu dois, à fréquence régulière, le tester. Par exemple, tu prends un CV d'un homme et d'une femme à profil identique et tu regardes si les recommandations émises par l'IA sont les mêmes.

En respectant ces principes, tu permets à l'IA de t'aider à prendre des décisions plus éthiques et à maintenir dans le temps l'émission de recommandations non biaisées.

Concernant la menace d'emploi, je pense que l'IA pâti également de l'afflux de communication à son sujet. Aujourd'hui, on considère qu'un gestionnaire de carrières qui fait bien son job s'occupe d'une cinquantaine de personnes. Ce qui représente entre 5 et 10% de son périmètre. 95% des collaborateurs sont donc laissés sur le côté et très souvent, ce ne sont pas les mieux armés pour gérer leur carrière. L'IA, en coach digital de carrière, viendrait alors toucher 100% des collaborateurs.

L'IA n'est donc pas une menace de l'emploi mais au contraire, une opportunité qui permettrait au marché de l'emploi d'être plus inclusif, basé sur le potentiel des gens et non sur leur intitulé de poste. Les RH quant à eux, pourraient dégager du temps pour accompagner plus de collaborateurs, de manière plus qualitative. Et ce, sans compter que la charge de travail RH tend à considérablement augmenter. Pour rappel, 70% des CEO pensent que leur entreprise n'est pas équipée des compétences nécessaires pour demain. 30% des métiers de 2030 n'existent pas aujourd'hui. Il y a de moins en moins de frontières entre les industries, les business model changent sans cesse, le collaborateur doit être agile, efficace, acquérir des compétences, les renouveler... Les RH ne peuvent pas et ne pourront pas accompagner tous les collaborateurs sans l'aide de l'IA.

En résumé, l'emploi n'est donc pas menacé mais fluidifié et mieux accompagné.

Nous avons observé une prise de conscience des DRH vis-à-vis de l'IA. Ils s'y intéressent davantage, osent lancer des projets, mais très souvent le périmètre est restreint et l'on reste sur des tests, des pilotes. Nous nous rendons compte que la généralisation n'est pas simple, et même rare. Sais-tu pourquoi ?

Cette question est intéressante et permet aussi d'éclairer l'acquisition de Clustree par Cornerstone.

Chez Clustree, nous avons développé un super produit, une technologie solide et différenciante, et une approche de spécialiste de la data RH.

Cependant, pour délivrer la totalité de notre valeur, notre technologie devait pouvoir toucher tous les cas d'usages de la RH (mobilité, parcours, formation mais aussi recrutement, performance etc.) et devenir une modalité encapsulée au cœur des processus.

Bénédicte de Raphélis Soissan, L'INTERVIEW

C'est pour cela que la généralisation n'est pas simple. Parce que l'IA était hier portée par des spécialistes, comme Clustree, et ne pouvait exister à large échelle sans être intégrée au cœur des processus et déployée sur l'ensemble des cas d'usage RH.

Cette généralisation est désormais rendue possible par le rapprochement d'acteurs comme Clustree et Cornerstone qui combinent l'approche de spécialiste IA à la richesse des cas d'usages et processus sur lesquels cet IA doit être déployée pour délivrer toute sa valeur.

La vision de Cornerstone OnDemand et Clustree, Clustree embarqué dans Cornerstone, est très intéressante. Portée de façon native par un produit adressant la formation, les carrières, le recrutement et la performance, l'IA permet d'être au service de l'ensemble de la chaîne de valeur RH.

Effectivement, cela prend tout son sens. Pour conclure, comment imagines-tu l'IA et la data dans le monde RH en 2030 ?

Je pense que la data RH viendra de moins en moins des RH mais des collaborateurs. Pour l'instant, le collaborateur est plus à l'aise pour partager des données et des informations dans sa vie personnelle qu'il ne l'est pour partager avec ses RH et son organisation.

Néanmoins, il a de plus en plus d'attente quant à sa carrière : diversité de fonctions, de pays, expériences riches et variées etc. Ces attentes dépassent parfois le champ d'intervention d'une seule organisation. L'entreprise endosse donc un nouveau rôle et porte une lourde responsabilité : garantir l'employabilité globale et continue du collaborateur. L'entreprise doit ainsi développer des compétences que le collaborateur pourra valoriser demain, ailleurs, dans un contexte potentiellement radicalement différent.

Dans ce contexte, le collaborateur va complètement reprendre en main la gestion de sa carrière comme il gère son épargne ou sa santé. On va passer d'un monde où la carrière était gérée par les RH au sein d'une organisation à un monde où elle sera gérée par le collaborateur et cross-organisation. On pourrait même imaginer des partenariats inter-entreprises pour gérer des mobilités externes, diversifier les carrières. Pourquoi pas même des outils cross-organisation ?

Encore merci à



Bénédicte de
Raphélis Soissan

Interview réalisée en Avril 2020 par



Karim Cherif
Associate Partner



Cédric Leonardo
Manager

Fondé en 2008, le Cabinet de Conseil en Organisation et Systèmes d'information Magellan Consulting ne cesse de développer ses champs de compétences et d'expertises afin de répondre aux besoins de ses clients. Aujourd'hui, forte de sa politique de croissance organique et d'acquisition, de création de nouvelles entités, la maison-mère s'érige, avec ses différentes filiales – Magellan Project, Exakis, Comforth, Magellan Sécurité et Bel Air, en une digital company unie autour d'une même marque : Magellan Partners. La vocation première de Magellan Partners est d'être un catalyseur de la transformation digitale de ses clients. En tirant parti du potentiel offert par les technologies de l'information, Magellan Partners a pour raison d'être d'aider les entreprises à transformer leur business model et leur manière de travailler.

NOS OFFRES HR4 BUSINESS



ORGANISATION ET EFFICIENCE DE LA FONCTION RH

Au regard d'une stratégie d'entreprise, la fonction RH doit savoir aligner son organisation, tant en termes de missions, d'offre de services que de coûts.



GESTION DU CAPITAL HUMAIN

Plus que jamais, le capital humain constitue la principale force de l'entreprise. Celui-ci doit donc être géré avec convictions, anticipation et intelligence.



ACCOMPAGNEMENT RH DES TRANSFORMATIONS

La fonction RH doit contribuer à la transformation de l'entreprise, l'invitant à faire évoluer ses pratiques de gestion des talents et adresser le volet social



SYSTÈMES D'INFORMATIONS ET OUTILLAGES RH

Les projets de mise en œuvre ou de refonte de SIRH doivent s'adapter à de nouvelles règles du jeu notamment en terme de démarche projet, de délais de mise en œuvre et d'organisation.



DIGITAL RH

La fonction RH doit faire en sorte que la transformation Digitale menée par des Hommes, soit bien une transformation menée pour les Hommes.



Magellan Partners

EXPERTISE SUR L'ENSEMBLE DE LA CHAÎNE DE VALEUR RH

CONTACTEZ NOUS



Karim Cherif

Associate Partner

En charge de la Practice RH-SIRH

karim.cherif@magellan-consulting.eu

+33 (0)6 64 17 25 61