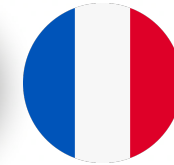


Contexte.

Conseillers clients

Turnover



L'entreprise utilise la solution **AssessFirst** dans le cadre du **recrutement de ses conseillers clientèle**. Elle dispose d'un fort pouvoir d'attractivité (plus de 7500 candidatures sur le poste en 2021/2022), et a de forts besoins de recrutement (plus de 4000 personnes recrutées en 2021/2022). L'équipe RH cherche donc à minimiser le turnover. En 2021, **un modèle prédictif du turnover a été créé**. Les résultats présentés portent sur l'analyse du turnover à 3 mois d'un **échantillon de 3812 conseillers recrutés en 2021/2022**.

Résultats.

÷ 2

TURNOVER - MODÈLE ACTUEL

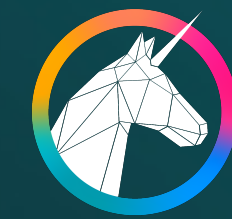
Seulement 4% des candidats recommandés par **AssessFirst** sont en turnover sur le poste, contre 8% des candidats non recommandés. Soit un turnover 2 fois moins important.

€ 1M

ÉCONOMIES RÉALISÉES SUR LES DÉPARTS

Cette diminution du taux de turnover permet une **économie estimée sur les départs de 1.2 million d'euros**. Soit un retour sur investissement de 4290% prenant en compte le prix de l'abonnement du client.





Un modèle plébiscité.

Les actions de sensibilisation menées par le client, ainsi que les résultats obtenus, ont permis de considérablement optimiser l'acceptabilité du modèle et de l'outil. En ce sens, 95% des candidats avec très forte adéquation (adéquation $\geq 80\%$), et 81% des candidats avec une forte adéquation (adéquation entre 60 et 79%), sont recrutés, contre seulement 58% des candidats qui ont une adéquation inférieure à 50%. Les recruteurs ont ainsi pleinement intégrés la solution à leurs pratiques.

95%

Quasiment tous les candidats avec une adéquation supérieure ou égale à 80% sont recrutés par le client.

58%

Seulement 58% des candidats avec une adéquation inférieure à 50% sont recrutés par le client.

Pour aller plus loin...

Afin d'aider l'entreprise à assurer un large volume de recrutement, tout en recrutant des candidats qui ont de fortes probabilités de rester en poste, des analyses complémentaires ont également permis de déterminer un seuil d'adéquation idéal permettant de conjuguer ces deux impératifs. En utilisant ce seuil de décision, l'entreprise s'assure donc d'avoir un pool de candidats suffisant et de minimiser le turnover en poste.

