

AssessFirst réinvente la gestion des talents grâce à l'analyse prédictive

Depuis 2002, année de sa création, AssessFirst développe une solution de recrutement prédictif permettant aux entreprises d'anticiper la capacité de leurs candidats et collaborateurs à réussir et à s'épanouir dans leur activité professionnelle. Ce spécialiste de la gestion des talents s'appuie notamment sur l'analyse de plus d'un million de profils, encore une belle preuve que la technologie - ici le Big Data - et l'Humain ne sont pas irréconciliables.

Temps de lecture : minute

28 janvier 2016

Lorsque David Bernard et Alexis Teplitchi ont décidé de créer AssessFirst, ils avaient à peine 3500 euros en poche chacun. C'était juste après l'explosion de la bulle Internet de 2000 et il était évidemment impossible de trouver des financements. À cette époque, un banquier leur a même confié qu'il aurait été davantage prêt à les suivre s'ils avaient décidé d'ouvrir un Kebab ! C'est dire... Après deux mois passés dans le salon d'Alexis, AssessFirst rejoint une pépinière d'entreprise à Saint-Cloud et l'aventure se lance.

Un beau jour, la directrice marketing international de Meetic, le géant de la rencontre en ligne, leur propose de répondre à un appel d'offres pour concevoir ce qui allait devenir Meetic Affinity (site de rencontre par affinité psychologique). En un temps record, l'affaire était remportée et AssessFirst recevait un chèque supérieur à la somme du CA généré depuis sa création. Aujourd'hui, AssessFirst compte 24 salariés et dégage

un CA de 1 750 000 euros qui devrait doubler d'ici à deux ans.

"Recruter la bonne personne au bon poste, c'est être capable d'identifier les profils qui ont des dispositions naturelles (raisonnement, motivations, personnalité) parfaitement alignées avec celles qui sont requises pour le poste"

David Bernard, CEO d'AssessFirst

Depuis toujours, David a la conviction que ce qui fait le succès d'une entreprise, ce sont avant tout les personnes qui la composent. Pour ce psychologue du travail expert en psychométrie et passionné par les thématiques liées au développement personnel, le problème de la gestion des talents consiste en ce que les parcours et surtout les postes proposés aux collaborateurs ne le sont pas toujours pour de bonnes raisons. Encore trop souvent, on offre un poste de manager à un collaborateur performant car on sent qu'il risque de partir et non pas parce qu'il a toutes les chances de réussir dans une fonction d'encadrement. Et si à court terme cette approche satisfait tout le monde, elle a en général tôt fait de décevoir, tant du côté de l'entreprise que du côté du collaborateur qui se retrouve en situation d'échec.

Aller plus loin dans la compréhension de l'humain

Comme l'expliquent les deux cofondateurs, le véritable enjeu pour la fonction RH consiste à être en mesure - parfois avant même le premier entretien - de pouvoir anticiper le potentiel d'évolution de chaque candidat. Est-ce que dans deux ans, ce développeur pourra prendre un

poste de Project Manager ? Est-ce que ce commercial pourra évoluer à terme vers une fonction de Responsable Grands Comptes voire de Directeur Commercial ? etc. Des questions auxquelles il est possible de répondre grâce à l'évaluation de " qui est la personne " et pas seulement de ce qu'elle a fait jusque là ou - pire encore - de " ce qu'elle (se) raconte " sur ce petit bout de papier que l'on appelle un CV.

We Make Success Predictable

Solutions d'analyse des données pour recruter, développer et fidéliser les Talents



De la gestion des talents à l'analyse prédictive

Au départ, AssessFirst s'est positionné comme une alternative aux éditeurs historiques de solutions SIRH basées sur l'évaluation du potentiel des candidats en proposant des outils capables d'évaluer la personnalité, les motivations et aussi les capacités de raisonnement d'une personne. Et si la société a su se démarquer grâce à la robustesse scientifique et à la fluidité de ses solutions, l'avènement du Big Data est venu tout chambouler.

"En exploitant les opportunités du Big Data, les Data Scientists de nos équipes ont identifié - pour plus de 200 postes différents - des modèles de

comportements associés à la réussite. C'est à partir de ce moment que nous avons décidé de proposer l'approche prédictive à nos clients"

David Bernard

Inspirée, et surtout persuadée que la gestion des talents - encore peu concernés par les mégadonnées - ne pourraient pas échapper bien longtemps à la nécessité de se transformer, l'équipe d'AssessFirst s'est empressée de recruter des Data Scientists et des spécialistes de la Computer Science afin d'intégrer le prédictif de manière native. Comme l'explique David Bernard, cette décision consistait alors à tout reprendre à zéro pour plonger dans le prédictif la tête la première, un pari qui s'est avéré gagnant.

Ce tournant opéré grâce au Big Data explique en partie la success story d'AssessFirst, aujourd'hui identifiée comme un acteur majeur du recrutement prédictif dans le monde. Aussi incroyable que cela puisse paraître, AssessFirst peut désormais anticiper la probabilité qu'a un candidat de réussir à un poste donné et aussi d'estimer combien de temps il va y rester, le tout avec une précision de 85% à 90% ! Et ce n'est pas tout : grâce à leur nouvelle version de DRIVE - un outil capable d'évaluer précisément l'adéquation entre un candidat et une culture d'entreprise - il sera désormais possible d'évaluer la capacité d'intégration d'une personne au sein d'une entreprise, d'une équipe ainsi que son potentiel d'affinité avec son futur manager.

"Désormais, la question n'est plus seulement de savoir : " Est ce que ce candidat peut me correspondre ? " mais aussi : " Est-ce que cette

boîte, cette équipe et ce manager, constitueront un terrain favorable à mon épanouissement en tant que candidat et à mon engagement au long cours ? " Pour nous, c'est une façon de redonner un peu le pouvoir aux candidats"

David Bernard

En 2013, AssessFirst a fait un grand pas en avant avec le recrutement de nouvelles équipes (psy, développeurs, data scientist, spécialistes de la computer science...) afin de renouer avec une logique d'innovation continue. Et puis il y a eu l'intégration d'Arnaud Caupin, ancien responsable du développement international de TalentSoft, lequel a rejoint récemment l'équipe en qualité de General Manager. Aujourd'hui, plus de 1.600 sociétés comme Axa, Saint Gobain, Lafarge, Carrefour, mais aussi de nombreuses PME, tirent parti de l'approche prédictive d'AssessFirst qui permet - en moyenne - de réduire les taux de *turn over* de 30% au sein des entreprises qui l'ont adoptée.

Article écrit par Vincent Raimbault