

T.O.P. prédit les turnovers en entreprise

Grâce à l'intelligence artificielle, T.O.P., pour Team Opportunity Prediction, anticipe les démissions à venir au sein d'une entreprise. Sa technologie prédictive s'inscrit dans une démarche de fidélisation des salariés en permettant aux managers de réagir avant qu'un départ ne soit officialisé.

Temps de lecture : minute

20 mars 2023

Entre l'acquisition, la formation, l'offboarding... Le départ d'un cadre peut coûter entre 20.000 et 30.000 euros, à condition que la relation s'achève bien. Les entreprises de plus de 100 collaborateurs disposant d'un service des ressources humaines peuvent s'appuyer sur T.O.P. pour prédire les départs de leurs collaborateurs, les anticiper mais aussi les repousser : " Notre taux de précision du modèle prédictif est compris entre 80 et 90 %. Nous pouvons dire qui va démissionner, quand et pourquoi " , précise Maxime Cariou, CEO de T.O.P., que les responsables des ressources humaines "avisés" et certains acteurs du service public viennent solliciter pour avoir recours à l'intelligence artificielle prédictive.

La jeune pousse s'appuie sur une vingtaine de données pour établir ses prédictions, allant de l'expérience à l'ancienneté en passant par le salaire, les dernières formations réalisées ou encore le manager. " Nous récupérons trois ans d'historique de datas que l'on va enrichir avec des données de l'INSEE, Pôle Emploi mais aussi de jobboard pour intégrer les offres disponibles. ". En fonction des régions, Paris et les grandes villes étant plus concernées, et des secteurs d'activité, le turnover connaît des disparités.

Informer pour réagir

Quand une alerte intervient pour prévenir les ressources humaines du risque de démission d'un collaborateur, T.O.P. propose une suite d'actions correctives à mettre en place sur douze mois pour inverser la tendance. *" L'algorithme indique aussi le moment pertinent pour mettre en place l'action et précise l'indice de réduction du risque de démission. "* Selon Maxime Cariou, un manager avec plus de sept collaborateurs dans son giron aura d'autant plus de difficultés à identifier les signaux annonciateurs alors que l'intelligence artificielle va rafraichir les données mensuellement. *" Nous accompagnons nos clients tout au long de l'année pour réduire le turnover. Les formations RH de demain doivent intégrer l'intelligence artificielle et ses usages pour s'approprier l'outil et ce que l'on peut en faire. "* La startup estime diminuer de 10 à 40 % le taux de turnover de ses clients en comparaison à la même période de l'année précédente.

Sur la voie du développement

Près de 6.000 profils, en France et à l'international, dans les secteurs privé et public, passent entre les algorithmes de T.O.P. tandis que plusieurs entreprises ont entamé des discussions avec la startup pour utiliser sa technologie. En parallèle de sa levée de fonds de 1,2 million d'euros réalisée en deux semaines à peine l'été dernier, la jeune pousse a intégré l'incubateur [Paris&Co](#) et l'association Hub France IA. Par ailleurs partenaire de Microsoft et de son programme pour startup, T.O.P. envisage une nouvelle levée de fonds en fin d'année pour un montant compris entre cinq et dix millions d'euros afin de s'étendre à l'Europe.



À lire aussi

Comment la fonction RH se réinvente-t-elle en période de crise ?

Article écrit par Nadege Hubert