

Étude de cas



Comment iA recrute massivement tout en conservant ses meilleurs talents

Secteur de
l'assurance

Le recrutement chez iA

52 directeurs
d'agence dédiés
au recrutement

10K candidats par
année

500+ embauches par
année

Un enjeu de croissance

Afin d'assurer sa croissance, iA Groupe financier s'appuie largement sur l'embauche de nouveaux représentants des ventes. Leur recrutement, mais aussi la rétention des talents sont critiques. Malgré l'implémentation d'un outil de recrutement bien connu dans le domaine, les résultats restaient décevants.

Chaque nouvelle recrue reçoit une formation de trois mois avant d'être autonome dans ses rencontres clients. On comprend donc que les

nouveaux employés qui quittent l'emploi prématurément, ou qui n'arrivent pas à rencontrer leurs objectifs affectent directement la rentabilité de la compagnie.

Trouver les bons candidats

Ce constat a motivé l'équipe chez iA à contacter SuccessFinder. L'optimisation du processus de recrutement devra permettre de sélectionner de meilleurs candidats, qui resteront en poste plus longtemps. Compte tenu de la nature de la croissance de iA, l'outil développé ne devra également pas limiter le nombre de candidats potentiels.

1. Réduction du taux de rotation des représentants

iA avait comme plan de retenir ses représentants sur une durée minimale de quatre ans. Il fallait donc prédire la capacité des candidats à rester engagés, et performants, durant toute cette période.

2. Capacité à soutenir la croissance

Un représentant performant engendre significativement plus de revenus qu'un employé qui rencontre les exigences minimales. Ainsi, la capacité à prédire la probabilité qu'un candidat devienne un représentant performant était tout aussi cruciale.

À propos de iA Groupe financier

Industrielle Alliance, iA, est la 4e plus grande compagnie d'assurance au Canada et offre une gamme diversifiée de produits allant de la gestion de patrimoine aux pensions collectives. iA est un acteur majeur sur le marché canadien où elle dessert trois millions de personnes à l'échelle nationale. Pour plus d'informations, visitez ia.ca



successfinder.com



Des profils personnalisés

L'équipe SuccessFinder a recommandé le développement de deux profils personnalisés: celui, bien-entendu, de représentant des ventes, mais aussi celui de directeur des ventes. Ces deux profils ont été développés selon les indicateurs clés de performance (KPIs) chez iA. L'équipe SuccessFinder a analysé ce que les employés performants (selon les KPIs identifiés) avaient en commun afin de dresser objectivement leur ADN comportemental. Celle-ci servira ainsi d'indice de référence pour l'embauche.

Déploiement

Un pilote de six semaines a d'abord été lancé afin de tester les deux indices de référence développés pour les postes de représentant et de directeur. Le pilote a impliqué 10 directeurs d'agence et s'est avéré un succès. Les indices ont donc été déployés au 42 directeurs restants en plus de 250 directeurs commerciaux. Tous ont été formés à l'utilisation de la plateforme SuccessFinder et de ses indices de référence.

La qualité de l'outil, la pertinence des informations livrées sur les candidats ainsi que la robustesse du test impossible à déjouer ont été soulignées comme les trois principaux avantages aidant à la prise de décisions d'embauche.

Efficacité à deux sens

Bien que le test SuccessFinder soit robuste et impossible à déjouer, il n'a pas limité le nombre de candidats retenus, mais plutôt augmenté le nombre de candidats qui s'avéreront performants. En plus, les directeurs sont maintenant capables de dire à un candidat les raisons précises pour lesquelles il devrait se joindre à l'équipe, et pourquoi ils seraient performants dans le rôle.

Ce qu'ils en disent

"Après avoir vu le niveau de précision et d'exhaustivité de SuccessFinder, j'ai vraiment cru que nous pouvions découvrir la recette du succès qui caractérise nos employés les plus performants. Et c'était bien le cas!"

Johnny Roy

Vice président des ventes - Industrielle Alliance

Plus de 300 utilisateurs ont été formés afin d'optimiser l'utilisation de SuccessFinder lors du recrutement.

Des résultats concrets

Lors du développement du profil personnalisé, l'équipe SuccessFinder a identifié que les représentants des ventes à haut potentiel font plus de ventes pour deux indicateurs de performance critiques:

84% plus de ventes d'assurance-vie

60% plus de ventes d'épargne et investissements

Prochaines étapes

Devant l'enthousiasme des directeurs d'agence pour l'outil, l'approche personnalisée et l'expertise de l'équipe SuccessFinder, Industrielle Alliance a décidé d'étendre l'utilisation des données et des experts de SuccessFinder. Les indices de référence et les profils personnalisés sont maintenant déployés lors du recrutement, de l'intégration, du développement et la gestion de la relève.

La collaboration entre SuccessFinder et Industrielle Alliance n'est qu'à ses débuts.



successfinder.com

