



RH & Tech

Entre POC à répétition et Low Tech, comment s'en sortir ?



XLEARN

Notre ordre du jour pour aujourd'hui

- ⦿ Fin de l'échange à 11h
- ⦿ Basé sur nos retours d'expérience...
... autant un retour de ma part qu'un moment d'échange
- ⦿ Agenda
 - Tour de table, vous, votre start-up, votre tech...
 - Rapide historique sur l'évolution des solutions RH
 - Innovation RH Tech, comment cela se passe ?
 - Comment sécuriser l'exécution ?



Je me présente !



- ⦿ Ingénieur de formation en Télécom
- ⦿ J'ai travaillé une quinzaine d'année sur les problématiques d'organisation en entreprise
- ⦿ J'ai créé xLearn...

*Vous ? Formation/Profil Tech,
rôle dans la start-up*

LE TOUR DE TABLE



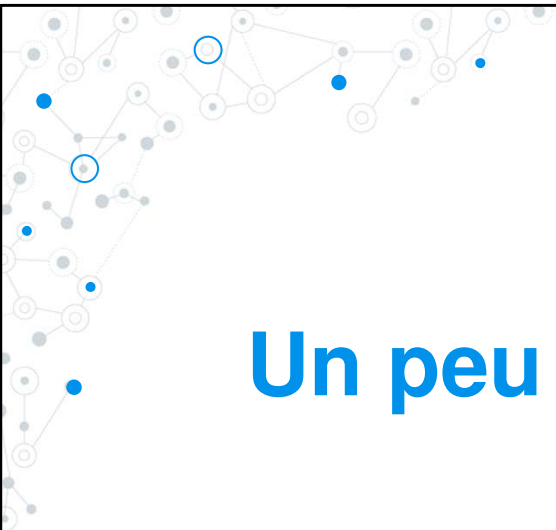
*Ta startup ? Son activité, ses
clients (grands comptes, PME...)*

*Ta tech ? Besoin de déploiement,
d'interconnexion, d'accès aux données...*

*Tu es plutôt Apple ou Google ?
Lève tard ou lève tôt ?*

Questions évoquées :

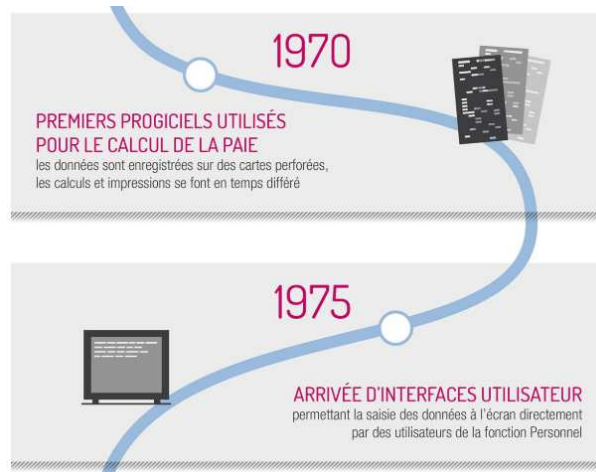
- Où commencent et finissent les démos et/ou les POC ?
- Comment transformer les beta-testeurs gratuits de la solution en clients payants ?



Un peu d'histoire

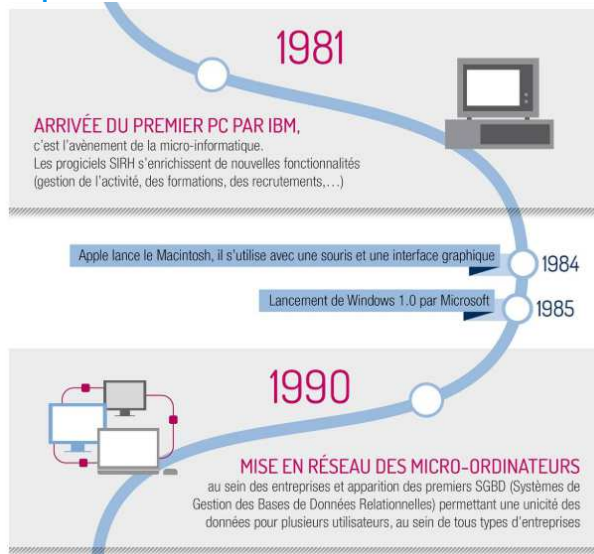


Un peu d'archéologie...



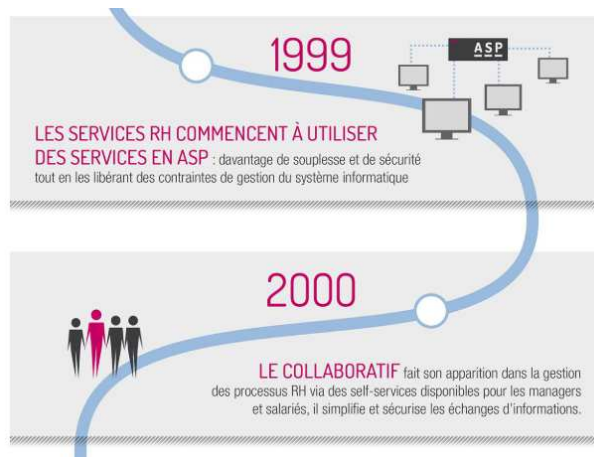
Source: MyRHLine

... l'informatique moderne...



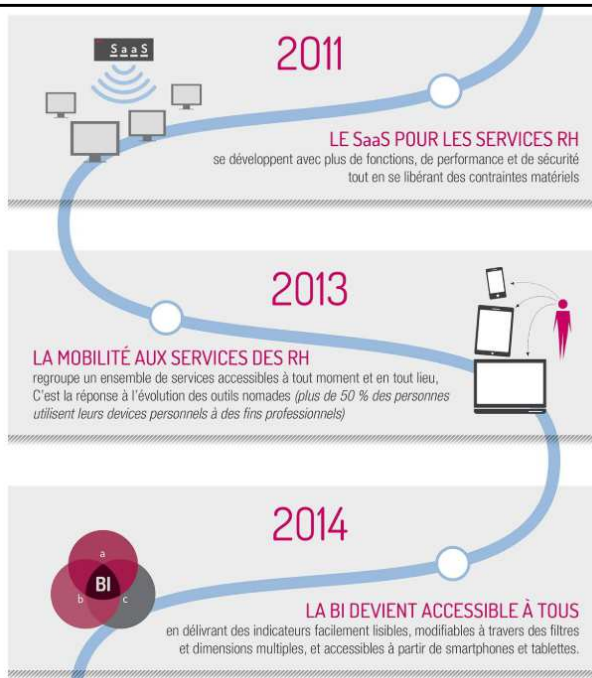
Source: MyRHLine

... l'informatique connectée...



Source: MyRHLine

HR tech contemporaine



Source: MyRHLine

Qu'en retenir ? L'innovation RH

- ⊙ Une automatisation des tâches administratives des Ressources Humaines > *la paie, l'administration du personnel, gestion des congés...*
- ⊙ Peu de rupture par rapport aux métiers de RH portée par la Tech > *On a automatisé ce que l'on faisait à la main*
- ⊙ Suivi les progrès informatiques > *SAAS, cloud (Workday, Talentsoft...)*
- ⊙ Plutôt « en retard » par rapport aux changements des modes de travail > *recours au freelance, société de conseil/SS2I...*

⇒ En conclusion > **Encore de grosse marge de progrès...**

...et c'est bon pour les startups du LabRH



Proposer une innovation Tech RH : *Opportunités et freins*

Innovation RH : Pour qui ? Qui achète ?

Qui est intéressé ?

- ⊙ Tout le monde... la **HR Tech, c'est tendance pour les grands comptes !**
Ils ont des vrais enjeux RH > *fidélisation, productivité, transformation...*
- ⊙ Porté par la direction innovation, par des RH « ouverts » ou des directions métiers qui font face à des difficultés spécifiques (*staffing, ressources rares...*)
- ⊙ Des entreprises de taille plus petite, mais avec moins de budget

Qui achète ? (et pas uniquement un POC) Et pourquoi ?

⇒ Le DRH (ou autre fonction RH) ou les métiers (via la DRH)

⇒ Vous répondez à un besoin ou un problème opérationnel court terme

Tout le monde en parle... mais peu signe (1/2)

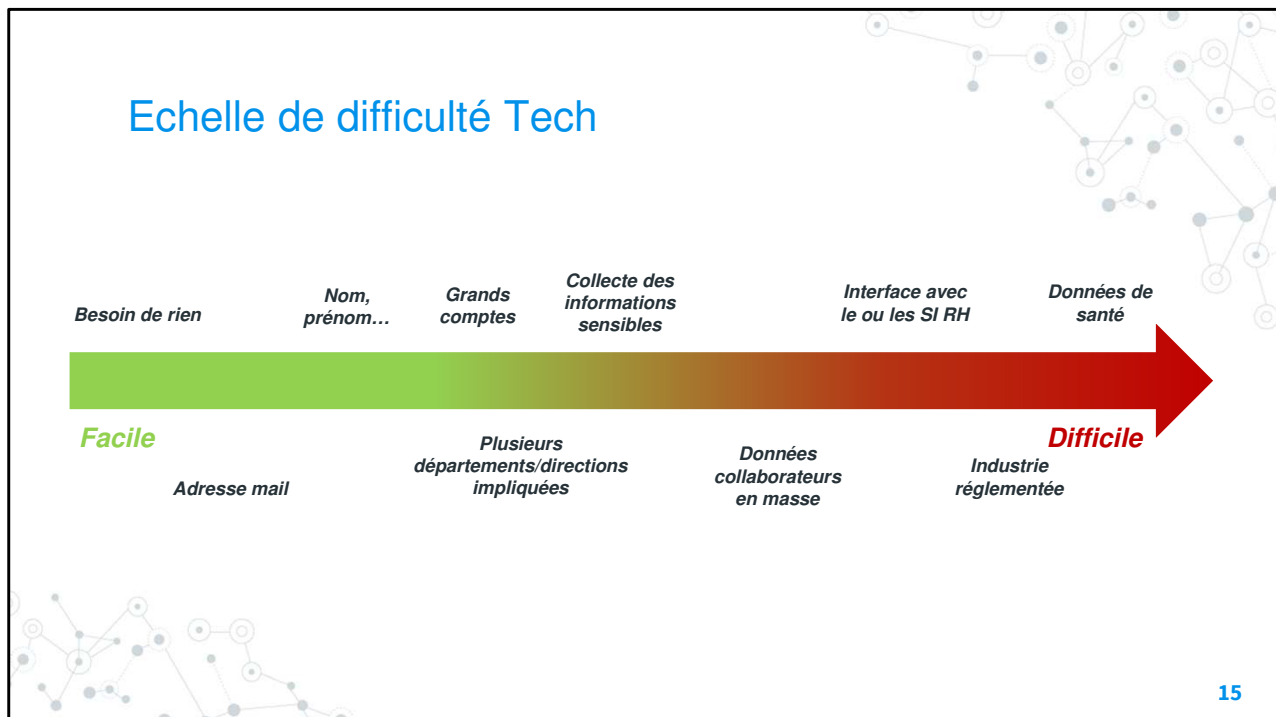
De nombreux freins

- ⊙ Le manque de temps pour lancer un projet et une « faible » culture projet: l'administratif, le réglementaire...
- ⊙ Des budgets plus limités – fonction support oblige, par rapport aux directions métier qui rapportent des €
- ⊙ Des contraintes techniques trop forte / Des enjeux de sécurité
- ⊙ Une DRH peu sensible à l'innovation technologique
- ⊙ Beaucoup de partenaires à impliquer : les RH, les représentants du personnel, les managers...
- Des mauvaises expériences précédentes avec des startups

Tout le monde en parle... mais peu signe (1/2)

Un besoin pas si urgent

- ⊙ Le pire ennemi d'un produit HR Tech...
c'est « ne rien faire », l'entreprise fonctionne
- ⊙ Les résultats ne seront pas visibles assez vite...
« je change de poste dans 1 ou 2 an »
- ⊙ Le bien être des salariés/ l'accompagnement, c'est important...
mais avant cela je dois signer l'accord ou produire un reporting



Quelques idées en séances :

- Il faut essayer d'avoir le moins de barrière Tech à l'entrée en développant un produit le plus « vert » possible
- Concernant les interfaces avec d'autre SI RH, dans la mesure du possible il faut les limiter, cependant si un SI RH est sur-représenté sur un marché spécifique ciblé (pex le secteur du bâtiment), le développement d'une ou deux interfaces sera un vrai argument de ventes
- Il faut être très solide sur les arguments sécurités > car les RH ont une vision « floue » de la thématique
- Dans la mesure du possible intégrer des beta testeurs avant tout développement
- Dans la mesure du possible, essayer d'utiliser des solutions no-code / peu de codage

Quelques réponses

Des contraintes techniques trop forte /
Des enjeux de sécurité

Une DRH peu sensible à l'innovation
technologique

Le manque de temps pour lancer un
projet et une « faible » culture projet

Les résultats ne seront pas visibles assez
vites

Simplifier, prévoir des solutions
intermédiaires (import de fichier), couper
les fonctionnalités

Ne pas parler Tech, mais parler
« Réponse à un problème »

Arriver en proposant
une démarche projet solide

Proposer et valider dès le début les KPI
utiles pour votre client

16

Quelques idées en séances :

- Vendre du service en incluant la solution comme partie sur service
- Certains représentants du personnel peuvent être un levier de vente (à bien évaluer lors des premiers échanges)
- Bien mettre en avant les bénéfices du projet pour la carrière du RH client

Les DRH, le bon acheteur ?

Plutôt « Non »

- ⊙ Les métiers sont plus clairs dans leur besoins et ont plus de budget
- ⊙ Il n'a pas tant besoin que ça de l'innovation car il est au service des métiers

Plutôt « Oui »

- ⊙ Il est l'interlocuteur incontournable pour ce qui touche aux collaborateurs
- ⊙ Il permet d'ouvrir plus large et de toucher plus de monde
- ⊙ Il a l'accès aux données

17

Quelques idées en séances :

- Cibler les nouveaux métiers (et leurs managers) qui ont besoin de transformation RH
- Cibler les petites structures plus agiles



Comment sécuriser l'exécution?

Le POC ? Pour la com'

Les « - »

- ⊙ Répondre à une tendance du moment de travailler avec des startups
- ⊙ Pas de vision claire du besoin et de l'après
- ⊙ Beaucoup de travail pour pas grand-chose

Les « + »

- ⊙ Tester son idée avec des interlocuteurs « plus souples »
- ⊙ Des contrats plus faciles à signer
- ⊙ Un premier pied chez le client

Le POC ? Quelques écueils à éviter

- ⦿ Un POC est toujours payant ; *Ce qui est gratuit n'a pas de valeur*
- ⦿ Les KPI permettant de valider ou non la réussite du POC doivent être définis au début
- ⦿ Le périmètre et la durée max doivent être partagés et définis avec le client
- ⦿ Il faut déterminer assez vite s'il y a du potentiel après ou c'est juste de la com' (ont-ils l'habitude de déployer des solutions innovantes?)
- ⦿ Attendre la fin (et le succès?) du POC pour communiquer 😊

Projets HR Tech : Quelques points clés

- ⊙ Ne pas sous-estimer la gestion du changement : Communication, Formation, Démonstration...
- ⊙ Identifier l'ensemble des parties prenantes à impliquer : RH du siège, RH locaux, managers, équipes IT et sécurité, représentant du personnel
- ⊙ Préciser la gouvernance projet et Run le plus tôt possible : On se voit quand ? On parle de quoi ? Qui décide quoi ?
- ⊙ Ne pas sous-estimer les coûts cachés : avant vente, déplacement...
- ⊙ Permettre à vos interlocuteurs de se valoriser > ils prennent un risque

Comment faire revenir les utilisateurs ?



Ou commence la démo
ou commence le POC?

*Pour vendre, il faut
cibler les DRH, ou les
nouveaux métier,
Transformation RH*

Comment entrer dans
une phase de
commercialisation
notamment face au
anciens client?

Il faut montrer aux
DRH les problèmes qui
existent pour qu'ils
réalisent que tel ou
tel outils est nécessaire
de l'entreprise. au bon
fonctionnement



Comment gérer le B2B
quand il tend vers le
B2B2C?

Les grandes entreprises
peuvent avoir
tendance à ignorer
l'approche des startups.
Il est plus compliqué de
les atteindre

23