

Des startups du Lab RH prêtes à répondre aux enjeux RH des PME et ETI !

On vous dit tout ! Vous pensiez que les innovations RH proposées par les startups étaient réservées aux grands groupes ?

PME, ETI, détrompez-vous ! Il est bien possible qu'elles vous changent la vie à vous aussi !

Dans l'écosystème de 270 jeunes pousses qui sont membres du Lab RH, beaucoup ont déjà l'habitude de travailler avec des PME et ETI. Elles connaissent vos problématiques spécifiques. Elles savent vous proposer des outils et méthodes adaptés aux enjeux de votre structure !

Vous voulez en savoir plus ? Le Lab RH vous a préparé une sélection aux petits oignons. Elle vous donnera un aperçu des solutions passionnantes proposées par les startups du Lab RH ! 😊

Recrutement

L'enjeu d'attraction et d'intégration de nouveaux talents est clé pour les entreprises de toute taille. Au sein du Lab RH, de nombreuses startups proposent des solutions pour faciliter le recrutement dans les PME et ETI, en se spécialisant sur :

> **Le sourcing de candidat-es**, pour trouver des profils diversifiés. Le jobboard [Laou](#) a par exemple aidé Delia Technologies, une PME nantaise, à présélectionner des candidat-es qui pensaient changer de vie pour venir s'installer à Nantes.

> **Le classement des candidatures**, grâce à [Xtramile](#) notamment, qui propose un outil s'appuyant sur une technologie sémantique et d'intelligence artificielle pour classer par pertinence les candidatures avec un scoring basé sur les compétences techniques et interpersonnelles. De même, la solution [TalentView](#), qui allie scoring et vidéo a par exemple permis une bonne gestion des candidatures de l'entreprise O'Tacos pour accompagner sa forte croissance.

> **La gestion du suivi des candidatures**. L'ATS (Application Tracking System) [Talents'In](#) fait par exemple gagner 4 h par recrutement à Urbasolar (200 employés) grâce à la digitalisation de leur process de recrutement : multidiffusion d'annonces, automatisation des dossiers de candidatures, intégration avec leur SIRH pour transmettre automatiquement les données des candidats recrutés.

> **La cooptation** : la startup [Kukatree](#) a par exemple appuyé Assessfirst (50 collaborateurs-trices) dans la digitalisation de son processus de recrutement par cooptation et l'animation continue de son vivier de talents. Aujourd'hui, 50% de leurs recrutements s'effectuent par cooptation !

> **Le recrutement à temps partiel**, comme chez [Part Life](#) qui aide à sélectionner des talents selon les besoins

> **Le décryptage des tendances du marché**, comme [TrouvetaVoie](#), qui propose aux PME/ETI des panoramas digitalisés sur la tendance du marché du travail, des métiers et des compétences, focalisés sur une industrie ou des domaines métiers.

#Gestion des compétences des collaborateurs·trices

Gérer les compétences des collaborateurs·trices est essentiel tant pour rendre l'organisation plus efficiente que pour anticiper l'avenir et les besoins en personnel et compétences spécifiques. Les solutions des startups du Lab RH aident à travailler sur cet enjeu en permettant de :

> **Mettre en place un outil de gestion de carrière** : [Flowbow](#) propose un outil de gestion de carrière, entièrement destinée aux ETI/PME. Cette startup a par exemple aidé une ETI de 900 salariés dans l'agroalimentaire à mettre en place des méthodes et solutions qui leur donnent de la visibilité sur les collaborateurs·trices à ne pas perdre ou les actions à mener sur ceux et celles "en danger".

> **Centraliser la connaissance sur les compétences de l'entreprise**:

[Xlearn](#), plateforme d'intelligence artificielle, a par exemple vendu à une PME "Tech" un mini-SIRH qui permet de gérer les compétences des collaborateurs de manière centralisée et facile d'utilisation (annuaire des collaborateurs, gestion des entretiens, des formations et centralisation des fiches de poste).

> **Cartographier les compétences** :

[Mooveo](#) a par exemple réalisé pour MeilleursAgents.com, un mapping des compétences de leurs équipes Tech/Data/Product.

[Empowill](#) a travaillé avec Anacours pour les aider notamment à construire sur le terrain un référentiel de compétences sur-mesure et à déployer une politique de développement des compétences pour l'ensemble de leurs salariés.

[Wingzy](#) pour sa part a par exemple travaillé avec le fonds d'investissement Meridiam, pour aider à relier les 150 collaborateurs·trices à Paris avec les 150 autres qui dirigent les infrastructures du portfolio. Leur plateforme d'IA a permis de cartographier et rendre accessibles les expertises de plus de 200 collaborateurs·trices en 8 semaines.

> **Partager les compétences** : [Mobiliwork](#) est pour sa part une plateforme de prêt de salariés qui a aidé des PME et ETI à réduire leurs charges salariales durant la crise.

> **Accompagner l'offboarding** : [Thank you and Welcome](#) a par exemple accompagné le cabinet de conseil MeltOne Advisory dans la capitalisation et la transmission des savoirs de leurs stagiaires sur le départ, à travers la mise en récit de leur expérience, la rédaction d'un bilan concentré d'expérience et l'expression de recommandations sur la façon dont ces derniers ont ressenti la culture de l'entreprise.

Accompagner la transformation

La transformation digitale est un enjeu pour les entreprises de toutes tailles qui veulent rester compétitives sur le marché. Pour y parvenir au mieux, un accompagnement des équipes est nécessaire :

[Map & Match](#) a par exemple accompagné la transformation d'une PME de 100 personnes pour qu'elle adopte un mode d'organisation agile orienté service et client. Pour cela, quatre étapes ont été suivies :

- 1 - Optimiser le mode de fonctionnement du Codir
- 2 - Affiner la connaissance du capital humain de l'entreprise, son ADN, les freins et les leviers de la transformation, afin d'affiner la feuille de route de la nouvelle organisation
- 3 - Accompagner les équipes à la réalisation de leurs enjeux
- 4 - Identifier les acteurs clés pouvant assumer les nouveaux rôles de la transformation

De son côté, la startup [Effency](#) se concentre sur l'efficacité collective des équipes grâce à son coach digital. Elle a par exemple accompagné la PME Cristal Laser (22 personnes) dans l'amélioration de leur cohésion d'équipe, à travers des conseils ciblés pour renforcer les liens et les interactions entre des équipes qui manquaient de communication entre elles.

Enfin, la startup [Sur les épaules des Géants](#) propose à des patron-ne-s de PME de participer à l'un de leurs "salons" inter-entreprises présentiels ou virtuels pour les aider à prendre de la hauteur par rapport au quotidien grâce à des textes de philosophie puis une visioconférence permettant une conversation authentique entre les participant-e-s.

#Formation

Le domaine de la formation, enjeu clé de rétention des talents, regorge de solutions innovantes qui prennent en compte les enjeux spécifiques des PME/ETI.

Parmi les innovations, beaucoup d'entre elles sont liées à la formation digitale.

[Unow](#), a notamment accompagné Blablacar dans la formation de 41 collaborateurs sur les thématiques de la gestion de projet et du leadership grâce à des formations digitales (avec un taux de complétion de 97,5%).

Certaines PME utilisent aussi [AWKN](#) pour mettre en place un LMS à moindre coût ou encore pour prolonger les effets d'une formation en animant leurs équipes via un outil digital.

Enfin, l'outil [Smartch](#) facilite la création de contenu en formant par exemple les responsables formation de PME à l'outil Rise 360, qui leur permet de créer facilement des contenus de formation sur-mesure.

Qualité de Vie au Travail

Les enjeux liés au bien-être au travail sont nombreux. De nombreuses startups au sein du Lab RH travaillent sur les maux des collaborateurs-trices, le feedback en continu pour recueillir le pouls des équipes ou encore sur les risques psycho-sociaux. Voici à titre d'exemples deux startups qui contribuent à améliorer la qualité de vie des équipes :

> **La gestion de la parentalité** : [Issence](#) mène des ateliers (en présentiel ou à distance) à destination des collaborateurs-trices parents pour libérer leur parole sur le vécu du confinement, leur offrir des conseils pratiques pour bien télétravailler en famille et remonter aux équipes RH les besoins d'accompagnement des salariés.

> **L'appui aux aidants** : [Interfacia](#), aide à mettre en place des stratégies de soutien et d'accompagnement aux salariés aidants, ainsi qu'à leurs managers et leurs équipes.

#Rémunération

[Epsor](#), solution d'épargne retraite proposant une offre de fonds d'épargne responsable, a par exemple accompagné la totalité des collaborateurs-trices d'Innocent France à plus s'impliquer dans leur épargne salariale et retraite. Aujourd'hui, ce dispositif est un important levier d'attractivité et la quasi-totalité des salariés ont fait leur choix pour le placement ou retrait de leur prime.

#Juridique

Plusieurs startups du lab RH appuient les équipes sur des tâches chronophages mais obligatoires:

> **Rédaction du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUEP)** : [NpxLab](#) accompagne les PME dans leur mise à jour du DUEP, obligatoire légalement mais jugé chronophage et non nécessaire par beaucoup.

> **Gestion des contrats de travail** : [Agrume](#) a par exemple accompagné une entreprise de services dans le cadre d'un rachat à optimiser la gestion de ses contrats de travail en automatisant la rédaction, la signature et le stockage des contrats tout en veillant à leur conformité légale.