



# LA HR TECH AU SERVICE DE L'HUMAIN

LIVRE BLANC

HR TECH PROGRAM 2024

LeLabRHS | deel.

STATION F

# Edito



“

En Janvier dernier naissait le HR Tech Program par Le Lab RH et Deel. Lancé conjointement, ce programme d'accélération est le premier programme dédié à la HR Tech à Station F, le plus grand campus de startups au monde. Ce programme vise à propulser l'innovation dans le secteur des ressources humaines en offrant un soutien personnalisé et un environnement stimulant aux jeunes entreprises prometteuses.

Les startups du programme ont décidé de rédiger un livre blanc pour mettre en valeur leur travail et pourquoi il est impératif de prendre le virage innovation RH.

Découvrez comment elles répondent aux enjeux du secteur des RH et de quoi sera fait le futur du travail.

[Le Lab RH](#)

# Sommaire

- 04** Introduction
- 05** Le Lab RH x Deel à Station F
- 10** Une première édition
- 11** Les enjeux de la HR Tech française
- 18** Campus Consulting
- 19** Elendi
- 20** Instarlink
- 21** Interfacia
- 22** Karli Solutions
- 23** Greet by Lecko
- 24** Mon Coach Mobilité
- 25** Neurovalue
- 26** Nudge
- 27** Palm
- 28** Psynarios
- 29** Talent Tale
- 30** Wixar
- 31** Yuzu
- 32** Synthèses des ambitions du programme

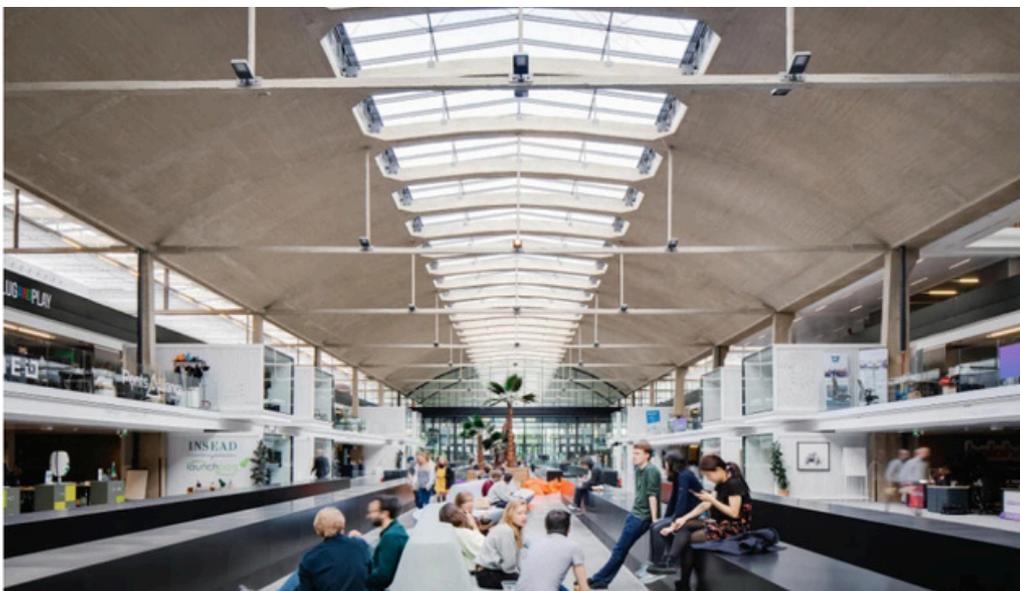


# Introduction

La HR-Tech, loin de déshumaniser les relations professionnelles, les enrichit en mettant l'accent sur l'humain. En automatisant les tâches administratives, elle libère du temps pour des interactions plus significatives. En offrant des outils pour l'engagement, le développement et le bien-être, la HR-Tech crée un cadre de travail où chaque individu peut s'épanouir. Ainsi, la technologie devient une alliée précieuse pour humaniser les ressources humaines et bâtir des organisations plus inclusives et performantes.



Convaincu de ce propos, les startups présentes sur ce programme ont décidé de rédiger un manifeste expliquant leur innovation et comment celles-ci changeront le futur du travail. Découvrez comment elles mettent leur créativité au service de l'humain.



# Le Lab RH x Deel à Station F

## Pourquoi ces acteurs sur le HR Tech Program ?

Le Lab RH et Deel s'associent pour lancer un programme d'accélération dédié à la HR Tech au sein de Station F, le plus grand campus de startups au monde.

**Le Lab RH** en tant qu'observatoire et promoteur de l'innovation RH depuis 2015 se devait d'être présent sur ce projet.

**Deel** est une entreprise spécialisée dans la gestion des ressources humaines et des paies internationales depuis 2018. Elle doit sa croissance exponentielle, à la compréhension des problématiques RH dans un monde ouvert et à sa créativité pour répondre aux enjeux.

**STATION F** est le plus grand incubateur du monde et soutient plus de 1 000 startups par an, qui participent à 30 programmes d'accompagnement différents. L'incubateur compte une communauté de plus de 500 investisseurs internationaux. En 2023 les startups de Station F ont levé 1B€ soit 15% des levées de fonds en France cette même année.

Les trois entités ont pour intérêts commun de mettre en lumière les innovations proposées par les startups et par la même occasion de suivre l'évolution du futur du travail.

Par conséquent, ce programme vise à accompagner les startups innovantes dans le domaine des ressources humaines, en leur offrant un environnement propice à leur développement et à leur croissance.

# Le Lab RH x Deel à Station F

## Pourquoi ces acteurs sur le HR Tech Program ?

### Objectifs



#### Accélération de la Croissance

Fournir aux startups les ressources et le soutien nécessaires pour accélérer leur croissance et leur développement commercial.



#### Innovation et Technologie

Encourager l'innovation dans le secteur des ressources humaines en intégrant des technologies avancées telles que l'IA, la blockchain et l'analyse de données.



#### Réseautage et Partenariat

Faciliter les connexions entre les startups, les grandes entreprises, les investisseurs et les experts du secteur pour créer des opportunités de collaboration et de financement.



#### Formation et Mentorat

Offrir des programmes de formation et de mentorat avec des professionnels expérimentés pour aider les startups à surmonter les défis spécifiques à leur domaine.



#### Visibilité et Influence

Augmenter la visibilité des startups participantes grâce à des événements, des publications et des campagnes de communication.

# Le Lab RH x Deel à Station F

## Pourquoi ces acteurs sur le HR Tech Program ?

### Structure

Le programme d'accélération de la HR Tech est structuré autour de plusieurs axes clés :

1

#### Sélection Rigoureuse

Les startups sont sélectionnées sur la base de critères stricts incluant l'innovation, le potentiel de marché, et l'équipe fondatrice.

2

#### Soutien Personnalisé

Chaque startup bénéficie d'un accompagnement personnalisé avec des experts du Lab RH et de Deel, ainsi que des mentors dédiés.

3

#### Accès aux Ressources

Les participants ont accès à des ressources exclusives, telles que des espaces de travail à Station F, des outils technologiques avancés et des bases de données de contacts industriels.

4

#### Ateliers et Séminaires

Organisation régulière d'ateliers et de séminaires couvrant divers aspects de la gestion des ressources humaines, de la technologie et de la croissance des startups.

5

#### Démonstrations et Pitches

Opportunités de présenter les solutions développées devant des investisseurs, des clients potentiels et des partenaires stratégiques lors d'événements dédiés.

# Le Lab RH x Deel à Station F

## Pourquoi ces acteurs sur le HR Tech Program ?

### Bénéficiaires

Les bénéficiaires de ce programme sont des startups spécialisées dans divers domaines de la HR Tech, incluant mais non limité à :



#### Recrutement et Sélection

Plateformes et outils pour optimiser le processus de recrutement et de sélection des talents.



#### Gestion des Talents

Solutions pour la gestion des performances, des compétences et des parcours de carrière.



#### Formation et Développement

Technologies d'apprentissage en ligne, de réalité virtuelle/augmentée pour la formation.



#### Bien-être au Travail

Outils et plateformes pour améliorer le bien-être et la santé mentale des employés.



#### Engagement des Employés

Solutions pour mesurer et augmenter l'engagement des employés.

# Le Lab RH x Deel à Station F

## Pourquoi ces acteurs sur le HR Tech Program ?

### Impact attendu



Ce programme est conçu pour transformer le paysage des ressources humaines en France et au-delà. En soutenant l'innovation et en favorisant la collaboration entre les startups et les acteurs établis, le programme vise à créer des solutions RH plus efficaces, inclusives et centrées sur l'humain. Les startups participant à ce programme sont destinées à devenir des leaders dans le domaine de la HR Tech, apportant des transformations significatives dans la gestion du capital humain.

C'est une opportunité unique pour les startups de la HR Tech de bénéficier d'un soutien complet et intégré, leur permettant de se développer rapidement et de jouer un rôle majeur dans la révolution des ressources humaines.

# Une première édition : 14 startups accélérées au sein de Station F

Pour cette **première édition**, 14 startups prometteuses sont accueillies au sein de Station F, le plus grand campus de startups au monde. Ces jeunes entreprises, sélectionnées pour leur innovation et leur potentiel de croissance, bénéficient d'un environnement unique et stimulant pour accélérer leur développement.



## **Campus Consulting**

*#Freelance #EdTech #MarketPlaceRH*

## **Elendi**

*#Competences #Engagement  
#FuturDuTravail*

## **Instarlink**

*#Recrutement #Mobilite #Employabilite*

## **Interfacia**

*#Aidant #Inclusion #Management*

## **Karli Solutions**

*#SoftSkills #IA #Talents*

## **Greet by Lecko**

*#QVT #FuturDuTravail #Data*

## **Mon Coach Mobilité**

*#TransitionProfessionnelle  
#MobiliteProfessionnelle #RSE*

## **Neurovalue**

*#BiaisInconscients #Performance #Recrutement*

## **Nudge**

*#Recrutement #MarqueEmployeur #Alumni*

## **Palm**

*#GestionDesCompétences #GestionDesTalents  
#DéveloppementRH*

## **Psynarios**

*#SavoirEtre #CultureManagériale  
#SanteMentale*

## **Talent Tale**

*#SoftSkills #Assessment  
#CompetencesManageriales*

## **Wixar**

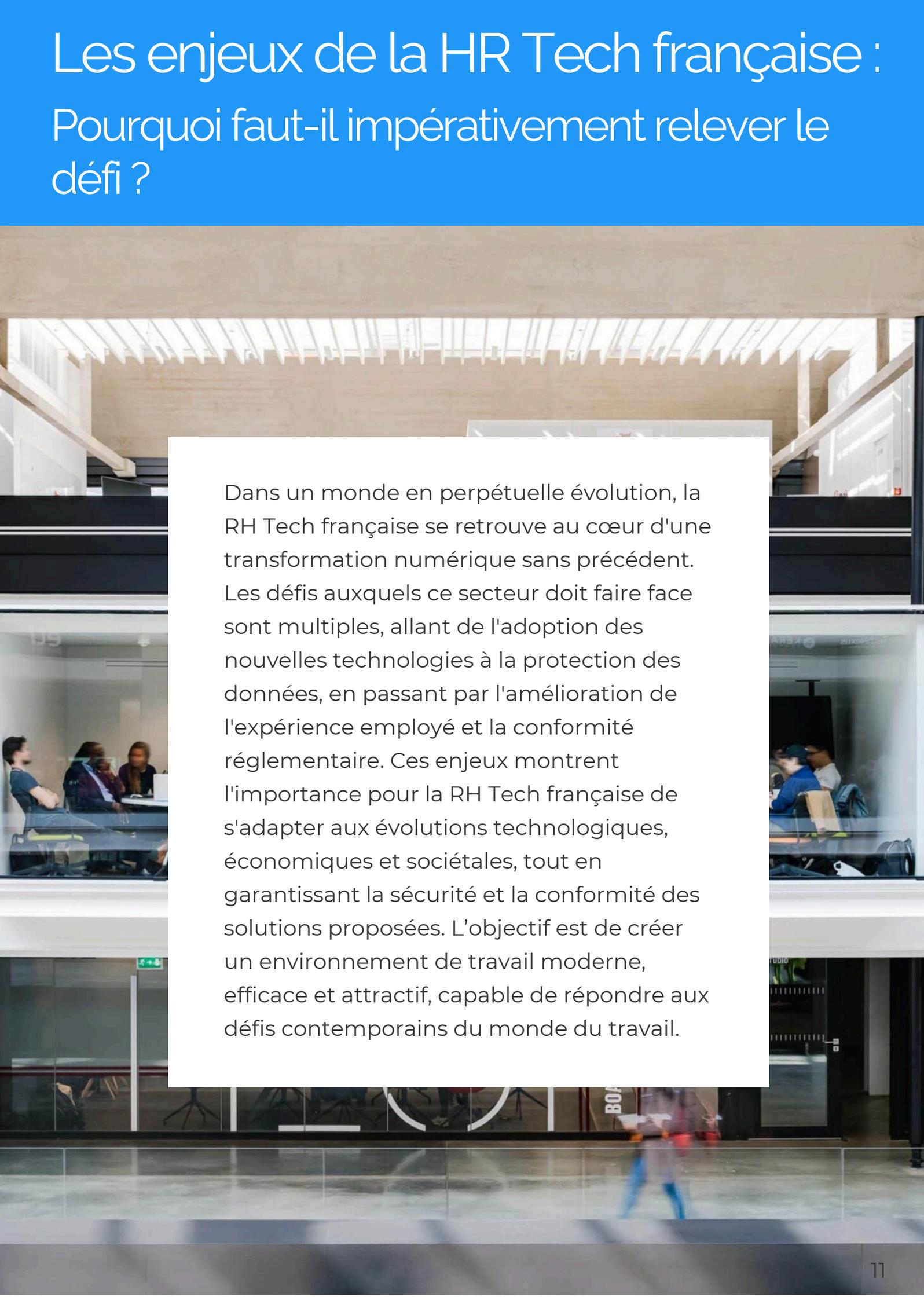
*#SpatialComputing #ImmersiveLearning #IA*

## **Yuzu**

*#Gamification #SoftSkills #Assessment*

# Les enjeux de la HR Tech française :

## Pourquoi faut-il impérativement relever le défi ?



Dans un monde en perpétuelle évolution, la RH Tech française se retrouve au cœur d'une transformation numérique sans précédent. Les défis auxquels ce secteur doit faire face sont multiples, allant de l'adoption des nouvelles technologies à la protection des données, en passant par l'amélioration de l'expérience employé et la conformité réglementaire. Ces enjeux montrent l'importance pour la RH Tech française de s'adapter aux évolutions technologiques, économiques et sociétales, tout en garantissant la sécurité et la conformité des solutions proposées. L'objectif est de créer un environnement de travail moderne, efficace et attractif, capable de répondre aux défis contemporains du monde du travail.

# Les enjeux de la HR Tech française :

## Pourquoi faut-il impérativement relever le défi ?

### **L'Adoption des Nouvelles Technologies : Un Impératif Incontournable**

La transformation digitale n'est plus une option mais une nécessité pour les entreprises. La RH Tech doit encourager et faciliter l'adoption des outils numériques pour optimiser les processus RH. Qu'il s'agisse de solutions de recrutement, de gestion des talents ou de plateformes de formation en ligne, l'intégration de ces technologies peut significativement améliorer l'efficacité et la productivité des entreprises. Cependant, l'intégration fluide de ces outils avec les systèmes existants (ERP, CRM, etc.) reste un défi majeur.



### **La Protection des Données : Une Priorité Absolue**

Avec l'augmentation des cybermenaces, la protection des données personnelles des employés est devenue une priorité pour les entreprises. Les solutions RH Tech doivent non seulement garantir la sécurité des informations sensibles mais aussi respecter les réglementations strictes comme le RGPD. Cela inclut la mise en place de mesures robustes pour la confidentialité et la gestion des données, ainsi que l'utilisation de technologies avancées pour prévenir les violations de données.

# Les enjeux de la HR Tech française :

## Pourquoi faut-il impérativement relever le défi ?

### **L'Expérience Employé : Au Cœur de la Stratégie RH**

L'amélioration de l'expérience employé est essentielle pour attirer et retenir les talents. Les solutions RH Tech peuvent jouer un rôle crucial en créant un environnement de travail positif. Des plateformes de feedback, des systèmes de reconnaissance et des programmes de bien-être peuvent contribuer à renforcer l'engagement et la satisfaction des employés. De plus, des outils pour mesurer l'engagement des employés permettent aux entreprises de prendre des décisions éclairées pour améliorer le climat de travail.



### **Le Recrutement et la Gestion des Talents : Vers une Approche Digitale**

Le processus de recrutement a été radicalement transformé par les technologies numériques. L'utilisation de l'IA pour le tri des candidatures, les entretiens virtuels et les plateformes de recrutement en ligne sont devenus des pratiques courantes. En parallèle, les solutions de gestion des talents permettent de suivre le développement professionnel des employés, de planifier les parcours de carrière et de retenir les meilleurs éléments au sein de l'entreprise.

# Les enjeux de la HR Tech française :

## Pourquoi faut-il impérativement relever le défi ?

### **La Formation Continue : Un Atout pour la Compétitivité**

La formation et le développement des compétences sont des éléments clés pour maintenir la compétitivité des entreprises. Les solutions de e-learning et les programmes de formation continue permettent aux employés de se former à leur rythme et d'acquérir de nouvelles compétences en fonction des besoins de l'entreprise. La RH Tech doit identifier les compétences de demain et ajuster les programmes de formation pour répondre aux exigences du marché.



### **Innovation et Compétitivité : Un Écosystème en Mouvement**

L'innovation est au cœur de la RH Tech française. Pour rester compétitives face aux acteurs internationaux, les entreprises françaises doivent encourager l'innovation dans les solutions RH. Cela inclut le développement de technologies avancées pour répondre aux besoins changeants des entreprises et des employés, ainsi que la mise en œuvre de pratiques agiles pour s'adapter rapidement aux nouvelles tendances.

# Les enjeux de la HR Tech française :

## Pourquoi faut-il impérativement relever le défi ?

### **Flexibilité et Travail à Distance : La Nouvelle Norme**

La pandémie de COVID-19 a accéléré l'adoption du télétravail et des formes de travail flexibles. Les outils de communication et de collaboration sont essentiels pour soutenir les équipes distribuées et maintenir la productivité. La RH Tech doit continuer à développer des solutions qui facilitent le travail à distance tout en assurant un équilibre entre vie professionnelle et personnelle pour les employés.



### **Conformité Réglementaire : Une Responsabilité Inévitable**

Les entreprises doivent naviguer dans un paysage réglementaire complexe et en constante évolution. Les solutions RH Tech doivent assurer la conformité avec les normes nationales et européennes, et s'adapter rapidement aux changements législatifs. Cela inclut la mise en place de systèmes de veille réglementaire et la formation des employés sur les nouvelles exigences.

# Les enjeux de la HR Tech française :

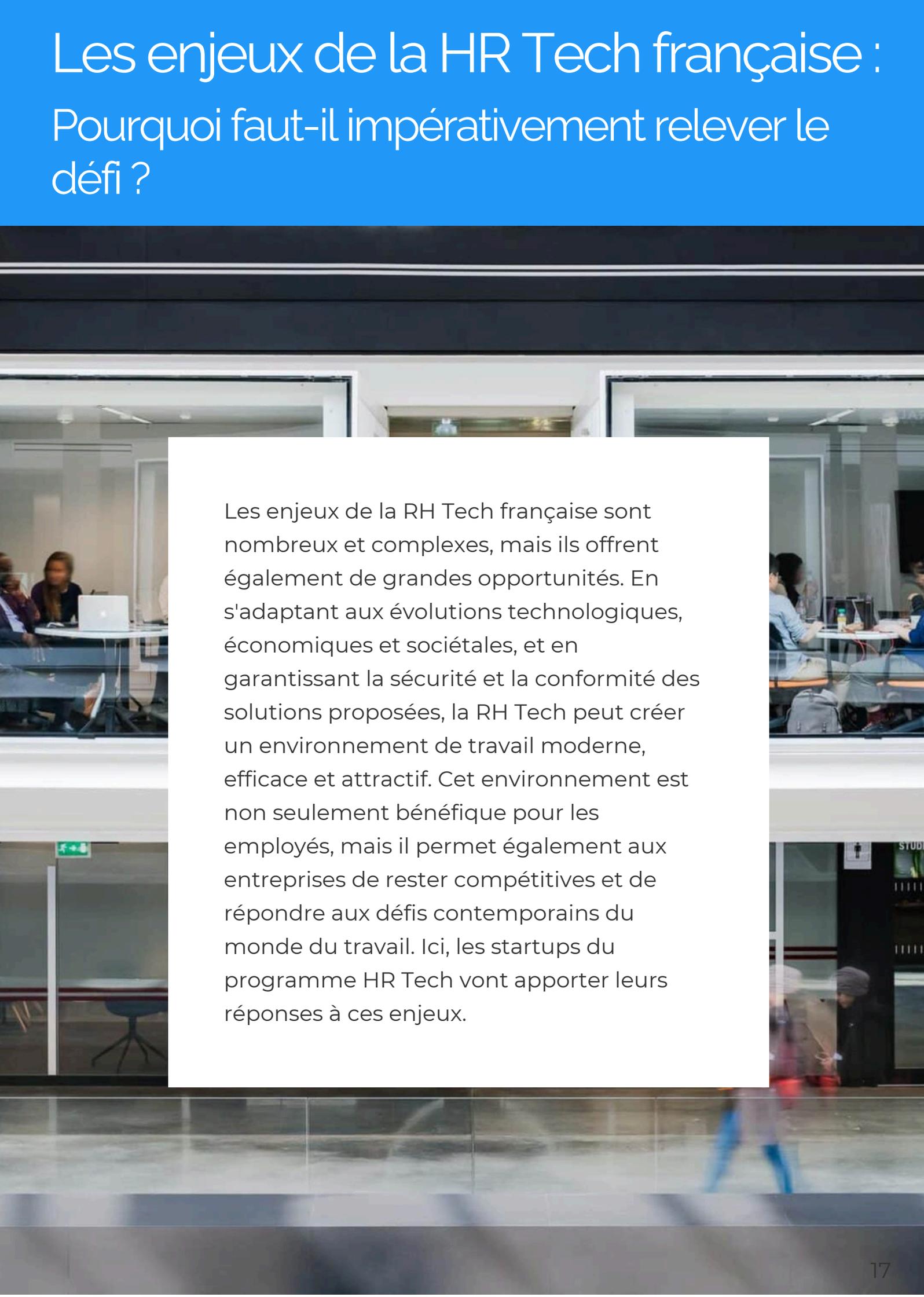
## Pourquoi faut-il impérativement relever le défi ?

### **Diversité et Inclusion : Une Valeur Ajoutée**

La promotion de la diversité et de l'inclusion est un enjeu majeur pour les entreprises modernes. Les technologies RH peuvent aider à prévenir les discriminations et à promouvoir l'égalité des chances. Des outils de recrutement équitables et des programmes de sensibilisation à la diversité sont essentiels pour créer un environnement de travail inclusif et respectueux.



# Les enjeux de la HR Tech française : Pourquoi faut-il impérativement relever le défi ?



Les enjeux de la RH Tech française sont nombreux et complexes, mais ils offrent également de grandes opportunités. En s'adaptant aux évolutions technologiques, économiques et sociétales, et en garantissant la sécurité et la conformité des solutions proposées, la RH Tech peut créer un environnement de travail moderne, efficace et attractif. Cet environnement est non seulement bénéfique pour les employés, mais il permet également aux entreprises de rester compétitives et de répondre aux défis contemporains du monde du travail. Ici, les startups du programme HR Tech vont apporter leurs réponses à ces enjeux.

## Pitch

Via une marketplace, nous permettons aux professionnels de mobiliser facilement des étudiants d'écoles de commerce rigoureux, sélectionnés minutieusement. Les étudiants s'engagent à répondre sous 2h, à être disponibles 5-10h par semaine pour 2-3 mois au moins et interviennent à partir de 20€/h. Le brief et le lancement de mission (jusqu'à 2h) sont offerts. Aucun engagement ni démarche administrative pour les clients et les étudiants.

## Succès

- Janvier 2023 : Intégration du programme HR Tech Deel Lab RH Station F
- Mai 2023 : Lauréat réseau entreprendre 92 + prêt d'honneur
- Partenariats avec 10 associations étudiantes



« Campus Consulting permet de se forger un vrai réseau. Non seulement auprès des entreprises mais aussi d'étudiants d'autres écoles avec qui on va parfois être amené à travailler. Campus Consulting nous propose un système de personnalisation sous forme de fiche, ce qui va permettre aux entreprises de sélectionner le profil le plus adapté à leur mission. »

**Paul S.**

Skema Lille - L3

## Client idéal

- C-Level : direction générale, marketing, communication, RH, finance, comptabilité, juridique.
- Scaleups en série Seed ou A, PME de 50-250 salariés, dans le conseil ou le service.
- Débordés, pressés, ou en attendant un stagiaire, voulant profiter des formations actuelles des écoles de commerce tout en travaillant leur marque employeur auprès de la génération Z.
- Soucieux de l'insertion professionnelle des étudiants et de réduire leur charge mentale liée au coût des études.

Marketing & Communication

Développement Commercial

RH & Juridique

## Mobilisez en 3 clics les meilleurs étudiants freelances d'écoles de commerce qui ont passé notre processus de pré-sélection !

Pour des urgences en prospection commerciale, communication digitale, études de marchés, business plan, sourcing et recrutement ou encore veille juridique.

A partir de 20€ de l'heure, sans engagement, démarrage en 24h après paiement en ligne.



## Why

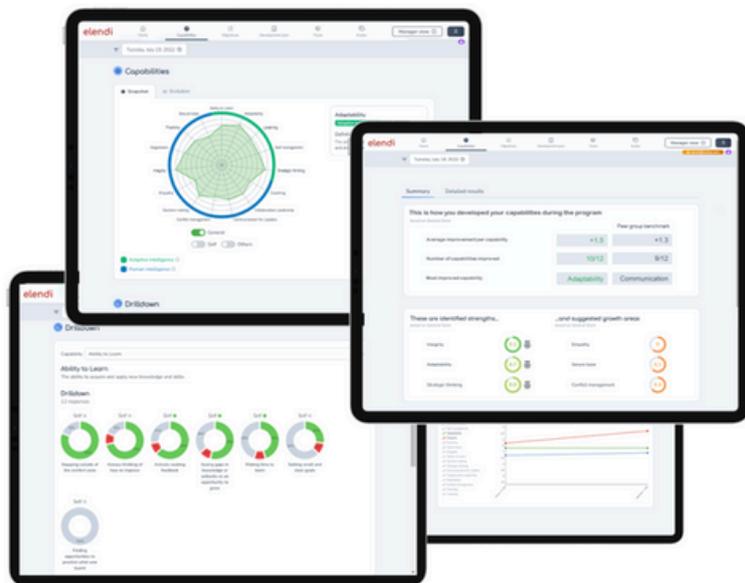
Nous aidons les étudiant.e.s en écoles de commerce à financer leurs études coûteuses en les connectant avec des professionnels de TPE/PME débordés dans des domaines comme la communication, les études de marché, la prospection, le recrutement, la finance et la veille juridique. Cela favorise des relations bienveillantes et de mentorat, et crée des opportunités de stages ou de premiers emplois après quelques semaines de collaboration.

## Historique

- **2023** : Construction de la plateforme et intégration de l'incubateur-accelérateur de l'emlyon business school (promo 2010). 1 client sponsor, 12 étudiants.
- **Novembre 2023** : Lancement au salon Impact PME 2023 par la CPME et BFM Business à STATION F.
- **Mai 2024** : 20 clients, 300 étudiants (100 pré-qualifiés), 30 missions mensuelles en moyenne.

## Pitch

Notre plateforme SaaS booste les compétences et l'engagement des collaborateurs. Concrètement, nous cartographions les compétences nécessaires aujourd'hui et demain. Avec l'IA générative, nous évaluons finement les forces et les besoins de développement tant humains que techniques de chaque employé. Nous les orientons vers le parcours idéal de développement continu et ancrons l'apprentissage à l'aide de techniques avancées de psychologie cognitive. Nous identifions également les facteurs de désengagement les plus saillants afin d'y remédier. Enfin, la plateforme permet également de mesurer l'impact des programmes de développement.



## Succès

Parmi les clients d'Elendi figurent de très belles licornes industrielles comme Verkor ou Exosens ; des leaders de service comme Groupe Interaction ; ou encore l'INSEAD qui nous embarque pour améliorer la performance ses propres clients. Nous avons la fierté de ne pas avoir perdu un seul client en 3 ans.



« Elendi fait preuve d'une forte centricité client, toujours à l'écoute de nos demandes et adoptant une approche de co-construction des solutions. Elendi offre une grande réactivité et un accompagnement client irréprochable. »

**Christophe Wielgosik**  
DRH de Calyxia

## Why

Avec l'accélération fulgurante et inéluctable du changement, le déficit de compétences constaté par 87% des dirigeants est voué à se creuser pour les organisations et leurs employés. Rapprocher les collaborateurs de leur plein potentiel et les rendre aptes à un futur désirable, voilà pourquoi nous avons créé Elendi et son compagnon d'apprentissage. Prévenir l'obsolescence des collaborateurs est par ailleurs le seul moyen de garantir durablement la performance de l'entreprise.

## Historique

Elendi a été formellement créée en **juin 2021**. C'est l'aboutissement de 10 années dans la RH Tech et 20 années de senior leadership en grande entreprise de deux de ses cofondateurs, Bernard GOLSTEIN et Mito MACKIN.

## Client idéal

La principale caractéristique des clients d'Elendi est un certain état d'esprit : la volonté d'instaurer un environnement propice à la montée en compétences et l'engagement des collaborateurs. Nous répondons parfaitement aux besoins des ETI à l'implantation internationale, des grosses PME et des Grandes Entreprises.

## Pitch

Instarlink est une solution d'intelligence artificielle permettant de rendre «actionnables» les données sur l'emploi, les métiers et les collaborateurs pour répondre aux enjeux RH.

## Succès

2017 : Première API exogène publiée sur FranceTravail.io ([Match Via Softskills](#)), appelée plus de 7 millions de fois depuis.

2019 : Projet POMOCO avec France Travail pour sélectionner les demandeurs d'emploi selon leurs potentiels, motivations et capacité d'adaptation aux contraintes des postes proposés.

2024 : accord avec Achroniz pour le déploiement dans le secteur RH de sa solution inédite de visualisation de données [GAZER](#),



« Avec Instarlink, on comprend pourquoi on dit que l'IA rend les ressources humaines plus humaines »

**Bruno Benichou**

Président Directeur Général · BAROCA bijoux

## Client idéal

**InstarMatch**, sa solution initiale qui a fait ses preuves auprès des sites emplois et carrières.

**InstarView powered by GAZER**, en complément des systèmes RH, pour une vision rapide, complète et pertinente des personnes, avant chaque entretien individuel.

### Typical journey

Complex, messy, and disparate data



### GAZER journey

Complete and organized

Enables you to scale and broaden your PA practice

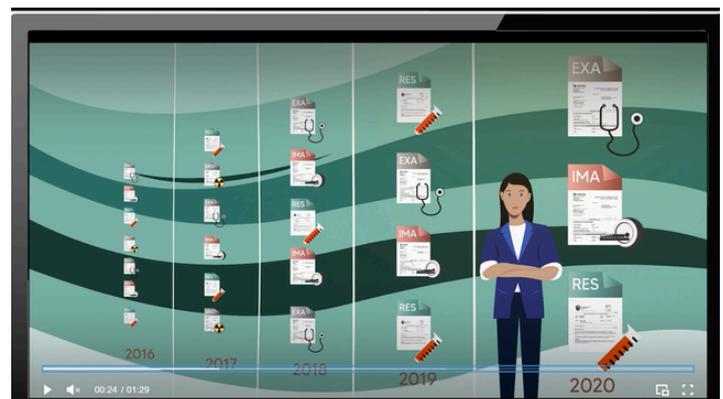


## Why

Les entreprises disposent de plus de données qu'elles ne peuvent traiter (\*). C'est pour cela que nous avons créé Instarlink pour transformer toutes ces informations afin que les RHs optimisent leurs décisions.

## Historique

- **2015** : Lancement d'Instarlink comme jobboard de recrutement au-delà du CV, grâce à son système de matching via la proposition de valeur personnelle.
- **2017** : Instarlink commercialise sa solution de matching prédictif en marque blanche sous forme d'APIs.
- **2024** : Instarlink étoffe son offre d'Intelligence RH avec GAZER, la dernière génération d'outil de Data Visualization incluant L'IA.



## Pitch

Interfacia transforme les contraintes en innovations managériales et organisationnelles pour une collaboration performante et apaisée. Interfacia est une solution pour les petites et les grandes organisations alliant la finesse de l'expertise humaine à la puissance du numérique afin de répondre aux enjeux du bien travailler ensemble : prise de parole apaisée, création d'un climat de confiance, organisation collaborative du travail, prévention de l'absentéisme, entr'aide, baisse de la charge mentale, intergénérationnels.



*Interfacia est très professionnelle dans son domaine. La qualité des apports est indéniable. Force de proposition, Interfacia propose des services de qualités dans un rapport qualité/prix très acceptable.*

**Didier ESTEBE**

Directeur Général Adjoint Crédit Agricole de la Réunion

## Client idéal

Notre client idéal est attaché au mot prévention pour tous ses salariés. Il traitera le sujet de l'aide, comme un sujet transversal à la frontière de la parentalité, de l'intergénérationnel, de la QVCT et de la RSE( entre autres sujets).

Notre client idéal traitera le sujet de l'aide comme une opportunité pour dépasser le périmètre (nécessaire) de la prévention et inspirer de nouvelles pratiques rh, managériales et organisationnelles conciliant ainsi performance sociale et performance économique.



## Périmètre des impacts de l'aide sur l'entreprise



## ID

Interfacia intervient sur le périmètre de **la prévention & le management de l'aide** : Comment intégrer avec méthode et simplicité le sujet complexe "des salariés aidants et des effets de l'aide" dans les entreprises.

## Why

La France compte 5,5 millions de salariés aidants : **20% des effectifs**. Plus impressionnant encore, **sur une période lissée de 10 ans\***, l'aide touche **35% des effectifs** !

Ainsi, avec plusieurs millions de salariés aidants et 50% de leurs collègues et managers qui en vivent les effets, force est de constater que **l'aide est un phénomène sociétal dont les employeurs doivent se saisir pour en maîtriser les effets et les transformer en opportunités**.

\*Ancienneté moyenne des salariés en France. Source INSEE (2022).

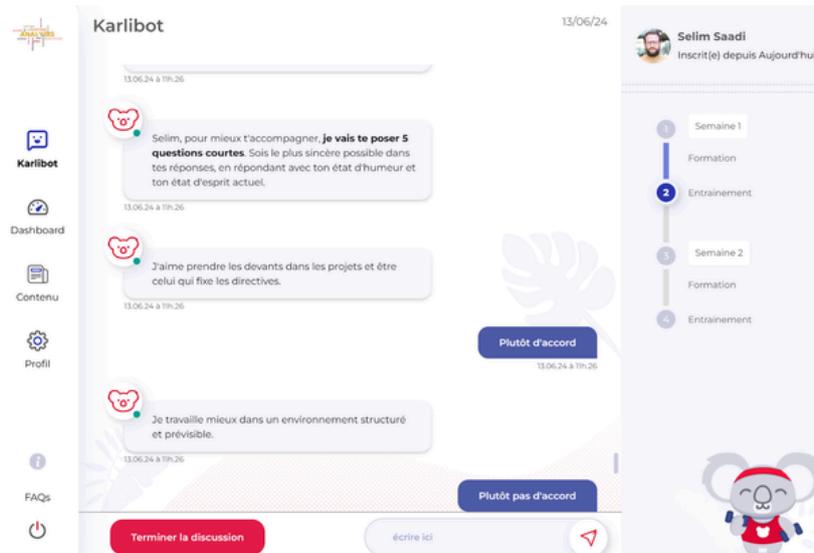
## Succès & historique

- **2017** : Interfacia lance le baromètre national "Aider et Travailler" sur l'inclusion professionnelle des salariés aidants et le management de l'aide.
- **2020** : Prix "Coup de cœur" du jury du Prix Entreprises et Salariés aidants avec ses clients Crédit Agricole de la Réunion et le Groupe CRC.
- **2022** : Le groupe Vyv, 1er groupe mutualiste français choisit Interfacia pour son offre employeur et salariés aidants.
- **2024** : La branche du commerce de détail indépendant de l'habillement et des articles textiles choisit la solution proposée par interfacia.

## Pitch

Karli, le koala mentor des soft skills empathique et intelligent, boosté à l'IA et au coaching humain, cartographie et répond aux besoins cachés de vos talents en :

- Diagnostiquant les besoins non déclarés
- S'adaptant aux différents profils d'apprentissage
- Accompagnant chaque talent afin qu'il puisse répondre à ses besoins en autonomie
- Analysant l'évolution des besoins, des soft skills et du bien-être



## Succès

- 2020 : levée de fonds 150 k€
- 2021 : intégration 33 actionnaires (dont exécutifs de groupes internationaux)
- 2022 : développement du modèle d'identification des besoins cachés
- 2023 : mise sur le marché solution avec IA générative



« Karli app a de grandes ambitions pour votre entreprise et chez Malakoff Humanis nous avons été heureux de participer au développement de cette startup et de ses innovations. »

**Marie-Laure GODEFROY**

Responsable Mutuelle & spécialiste RH

## Client idéal

- **Startup en croissance** qui veut accompagner +100 de ses talents comme aucune autre entreprise afin de proposer une expérience unique
- **ETI** qui veut proposer une expérience innovante à ses collaborateurs et souhaite mieux connaître leurs besoins
- **Grand compte** qui souhaite bénéficier de fonctionnalités poussées et sur-mesure afin de préparer un déploiement sur une population de +500 collaborateurs

## Why

Karli le koala aide les talents à mieux se comprendre et à embrasser les défis à venir en dévoilant et en accompagnant leurs besoins non déclarés et inconscients. Grâce à l'IA, au coaching humain et aux diagnostics de ses experts en psychologie, Karli surmonte les résistances au changement et favorise une meilleure qualité de relations personnelles et professionnelles.

## Historique

- **2020** : Lancement de la startup
- **Fin 2023** : Pilote de 2 ans et demi, avec MALAKOFF HUMANIS, pour passer du prototype à la première version de la solution
- **Janvier 2024** : Commercialisation après 3 ans de R&D.
- **Janvier 2024** : Sélectionné parmi les 15 startups RH du futur dans le programme de STATION F x DEEL x LE LAB RH
- **Avril 2024** : Fin de l'intégration de l'IA générative et d'apprentissage en

## Pitch

Greet gamifie les politiques QVCT numériques et aide les équipes à améliorer leurs pratiques de travail (meilleurs usages des réunions et outils de communication, déconnexion, récupération meilleure empreinte carbone, meilleure efficacité) en analysant les activités mail, agenda, OneDrive, Teams et Copilot.

#QVCT #GreenIT #IA

Notre technologie d'analytics résout la problématique d'extraction des données et fournit à chaque utilisateur des indicateurs en J+1, avec des Tips et des challenges pour progresser. L'approche Security by Design a permis de concevoir une architecture répondant aux exigences Sécurité et RGPD de grandes entreprises internationales.

## Why

L'hyperconnexion concerne 1/3 des cadres. Elle dégrade leur efficacité, touche à leur santé et la culture du débordement rebute les jeunes générations. **Selon une enquête réalisée avec Ipsos, 58% des collaborateurs** pensent que plus de la moitié de leurs réunions peuvent être réduites ou évitées. Les actions de sensibilisation conventionnelles ont peu d'effet.



« *Changer la culture nécessite de dépasser les actions de sensibilisation. Il faut permettre à chacun d'être acteur et d'agir à son échelle. C'est la force de la solution Greet.* »

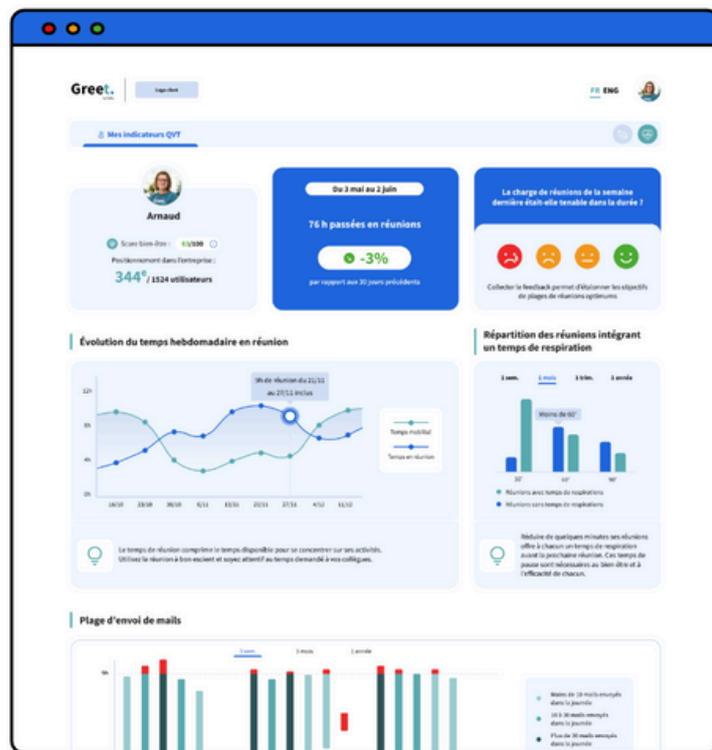
Lucile Hossepied

Innovation project manager, Digital & Business Factory

## Client idéal

- **Direction de l'environnement** souhaitant rendre les collaborateurs acteurs à leur échelle pour soutenir la transformation culturelle
- **Responsable QVCT** voulant piloter les actions de sensibilisation et fournir une solution aux collaborateurs
- **Employee Experience** souhaitant outiller son réseau d'ambassadeurs

## Optimiser l'usage des réunions



## Historique

**Février 2023** : Accor mesure que les utilisateurs de Greet réduisent de 15% leurs émissions CO2 lorsque leurs collègues continuent de les aggraver de 29%.

**Avril 2023** : L'Oréal sélectionne Greet dans son programme d'accélération à Station F.

**Décembre 2023** : Swiss Life et Lecko ont reçu le prix Argent des Cas d'or Banques et assurances dans la catégorie "Accompagnement au changement".

**Février 2024** : Dans le cadre d'un accord d'entreprise avec les élus représentants du personnel, Technip Energies utilise les données de l'environnement de travail pour soutenir la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT).

**Juin 2024** : L'Oréal initie le déploiement de Greet auprès de plusieurs entités.

## Pitch

Mon coach Mobilité réinvente l'accompagnement des transitions professionnelles et évolutions de carrière (mobilité interne, up/reskilling, reclassement / outplacement, reconversion, « rebond senior », préparation à la retraite, D&I, ...) qui s'articule autour de 4 outils :

1. Une application digitale haut de gamme qui lui fournit chaque semaine un programme d'actions à réaliser, pas à pas, et dans le même temps les conseils précis qui vont l'aider à les réaliser
2. Des ateliers collectifs en visio, qui sont l'occasion de mettre en pratique les enseignements de l'application digitale, d'échanger bonnes pratiques et contacts, et d'initier une démarche de networking,
3. Des séances de coaching individuel en visio, centrées sur ses freins individuels,
4. Une communauté digitale avec qui échanger conseils et contacts.

## Succès

Depuis 3 ans, nos solutions ont fait la preuve de leur efficacité inédite auprès d'une grande variété de clients :

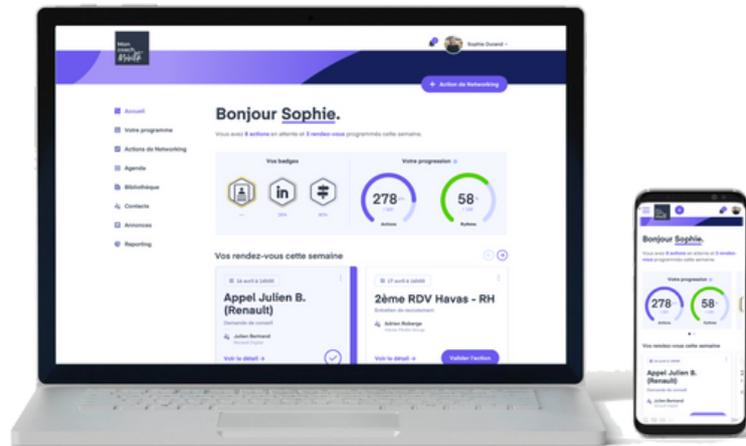
- Entreprises privées (EDF, Hermès, Thales, BNP Paribas, Allianz, Saint-Gobain, Leroy-Merlin, Publicis, Sonepar, Schneider Electric, ...)
- Etablissements publics de l'emploi (France Travail, Défense Mobilité)
- Collectivités territoriales (Région PACA, Côte d'Or)



« Les solutions Mon coach Mobilité redonnent au collaborateur son rôle de pilote de sa carrière. Elles sont très efficaces pour l'aider à structurer et dynamiser sa mobilité. Elles clarifient en même temps le rôle des managers et des RH dans cette démarche, et les valorisent. »

**Dominique Bricks**

Head of HR BP FRANCE BENELUX Allianz Technology



## Why

Le monde du reclassement et de l'accompagnement des transitions professionnelles est très largement resté à l'écart des vagues d'innovation qui ont marqué les autres domaines de la politique RH. Les solutions proposées sont notoirement inefficaces, mal adaptées aux non-cadres, et coûteuses.

Les enjeux actuels font pourtant du développement de solutions efficaces pour tou(te)s, une priorité. L'objectif est de replacer le collaborateur comme acteur et pilote de sa carrière et de lui proposer les outils qui l'aideront à développer son employabilité et à trouver sa place à chaque étape de son parcours professionnel.

## Historique

**2020** : Lancement commercial en novembre après 1 an de R&D. 1er Contrat (Ministère des armées)

**2021** : Prix Innovation & Emploi remis par le groupe RH&M

**2021 - 2024** : Développement commercial

## Client idéal

Notre client idéal est conscient de sa responsabilité sociale et soucieux de l'employabilité de ses salariés.

## Pitch

### Les biais inconscients, tout le monde en parle ! Neurovalue est la première solution pour les réduire, pour de bon !

Neurovalue a développé la 1ère solution efficace pour mesurer et réduire les biais inconscients at scale de 61% en moyenne, changer durablement les attitudes et les comportements. Les décisions sont nettement plus objectives. La performance augmente de 20%.

#### Une validation scientifique et factuelle



#### Des exercices pour mesurer les attitudes inconscientes



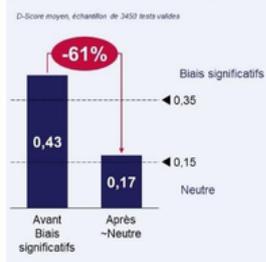
#### Les Boosters pour changer durablement

##### Habitude N° 1 ECOUTER

Faites l'effort d'écouter tous les participants à la réunion.  
En tant que participant ou animateur de réunion, prenez l'habitude de reformuler ce que disent les femmes ou les séniors et plus largement les personnes moins écoutées en leur attribuant clairement leurs idées : "Comme X a dit... Qu'en pensez-vous ?"



#### Une baisse très significative des biais inconscients



**Recrutement : Genre, âge, origine** de -45 % à Neutre

**Candidats compétents** +30% à +380%

**Engagement des salariés** +15 pt

**Taux de complétude avec communication interne** 87%



« Les membres du COMEX ont tous très fortement apprécié, changé de posture et acquis la volonté d'agir. Au-delà, j'ai constaté l'impact sur nos processus de recrutement, et de people review »

**Vincent de Corbier**  
DRH de Plastivoire

## Why

50% des décisions sont impactées par des biais et 70% des programmes de transformation sont des échecs. Notre cerveau comprend deux systèmes. Le Système 1, « inconscient » réplique les mêmes schémas mentaux. Le système 2, « conscient » est très adaptable mais ne contrôle pas efficacement le Système 1. Nous aidons donc les entreprises à intégrer le fonctionnement du Système 1 pour augmenter leur performance.

## Historique

- **2012** : 1ère version du programme de réduction des biais inconscients validée par N Malige.
- **2017** : Création de Neurovalue. Lancement du Cognitive Profiler. 1ère validation de la baisse de 61% des biais inconscients.
- **2020** : Programme complet scalable en ligne.
- Plus de 10 clients, des milliers de tests, des dizaines de comités exécutifs formés.

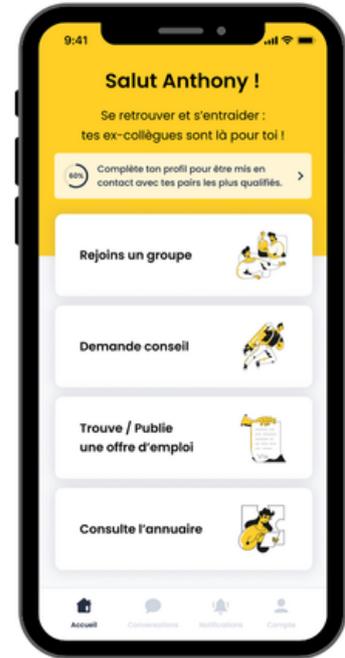
## Client idéal

- **C Level** : prendre conscience de biais et schémas mentaux inconscients ; prendre de meilleures décisions et leader plus efficacement les transformations.
- **Grandes entreprises** : améliorer « at scale » les décisions de milliers de salariés et accélérer les transformations des attitudes et des comportements.
- **ETI, PME et fonds de private equity** : améliorer les décisions, faire évoluer la culture et les comportements avec des solutions sur mesure, adaptées à leur taille et leurs enjeux.

## Pitch

Nudge constitue votre base de données d'anciens collaborateurs partis en bons termes, et automatise l'animation de ce réseau pour :

- Diffuser votre communication via vos centaines/milliers d'alumni ambassadeurs
- Identifier et recruter les salariés "boomerang" (60% des démissionnaires du Covid regrettent d'être partis et 1 recrutement 'boomerang' représente 30k€ d'économies par rapport à un recrutement classique)
- Étendre la cooptation aux alumni (15% des personnes recommandées sont embauchés).



## Succès

- Déploiement avec Polytech Alumni, plus grande association d'ingénieurs de France (105 000 alumni)
- 1er prix du concours d'innovation RH du Crédit Mutuel remporté en mai 2024 (74 000 collaborateurs)



« L'approche Nudge est réellement innovante et créatrice de valeur pour répondre aux enjeux de recrutement des entreprises. »

**Sandrine Scheer**

Ex-DRH d'Adidas France, Fondatrice d'un cabinet de conseil en stratégie RH

## Client idéal

- Entreprise de plus de 700 collaborateurs, avec une majorité de cadres (habitués au networking)
- Entreprise avec des enjeux de recrutement, souhaitant constituer un vivier de candidats qualifiés, en capitalisant sur des relations déjà établies et des dépenses de formation déjà réalisées
- Bonus pour les ESN, cabinets de conseil et d'audit, qui triplent leur taux de conversion en passant par un alumni pour vendre une mission.

## Why

Garder des liens avec ses anciens collaborateurs et les soutenir dans leurs nouvelles aventures professionnelles, quoi de plus naturel pour une entreprise à la culture réellement bienveillante ? Quoi de plus convaincant aussi pour se positionner comme un employeur de choix ? Et de visionnaire, de créer une économie circulaire des talents, en conservant une base de données des compétences de chacun pour résister aux crises.

## Historique

**2021** : Création de la société

**2022** : R&D et commercialisation auprès de réseaux alumni de Grandes Ecoles

**2023** : Développement d'un second produit pour répondre aux enjeux de recrutement des entreprises

**2024** : Intégration de l'IA dans les outils pour réduire au minimum le temps passé par les RH à rassembler et animer leur communauté



## Pitch

Palm est une plateforme de gestion des compétences et des carrières basée sur l'IA qui permet aux entreprises de cartographier les skills, d'identifier les skills gap, d'anticiper les risques de départ et d'agir en diffusant des opportunités de développement aux collaborateurs. Palm est l'unique solution en Europe capable de construire et de proposer des parcours de carrière personnalisés et dynamiques pour chaque collaborateur.

## Succès

- Dans le top 40 startups les plus prometteuses de Station F
- Top 30 des startups co-fondées par une femme (VivaTech)
- Un portefeuille client de +300% sur 2022-2023



« Palm est complet et facile d'utilisation, la solution permet d'identifier des talents à grande échelle. Palm permet d'offrir aux talents un outil donnant une vision sur leur carrière, leur mobilité, leurs compétences avec des recommandations pertinentes. »

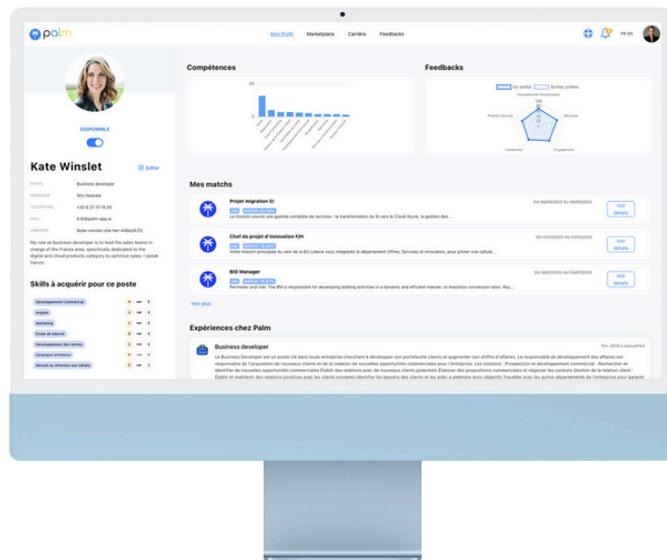
**Angélique Chegaray**

Head of People Strategy Payfit

## Client idéal

Palm s'adresse à toutes les entreprises qui souhaitent maintenir un référentiel de compétences de manière dynamique et en temps réel afin d'avoir une vision holistique de ses ressources humaines. Et qui souhaitent également :

- Gagner plus de 30 man-days
- Aider ses managers à être meilleurs
- Réduire leur turn-over au profit de la mobilité interne



## Why

- 47% des talents quittent l'entreprise en moins de 2 ans pour manque de visibilité sur les opportunités de développement.
- 94% resteraient si celle-ci les aidait à développer leurs compétences.

C'est pourquoi, en ayant une connaissance approfondie des compétences de ses collaborateurs, il est possible par la suite de leur proposer des formations adaptées ainsi que des parcours de carrière personnalisés. Cela permet de promouvoir la mobilité interne au sein de l'entreprise et de fidéliser les collaborateurs.

## Historique

- Palm est le fruit de 3 années de R&D en IA et en RH par des Phd
- La solution est commercialisée depuis **septembre 2021**

## Pitch

Psynarios est la première solution scientifique qui permet développer une culture managériale plus performante, collaborative et humaine.

C'est est un studio virtuel de mises en situation qui favorise le développement d'une posture de manager leader, grâce à la psychologie comportementale et contextuelle.

Nos scénarios courts et immersifs permettent au managers de :

- mesurer ses comportements existants,
- développer des comportements plus constructifs,
- ancrer ce changement sur la durée.

## Succès

- Startup à Impact – Programme PlanèteA de Société Générale
- HRTech coup de cœur du jury – Bootcamp d'Euratechnologies
- Prix du Jury – EMLYON Alumni Club Entrepreneurs
- Lauréat NEOMA EdTech Accelerator



« Les scénarios sont immersifs et le contenu est concret. Ça donne des indicateurs clairs pour mieux identifier ses axes d'amélioration. Psynarios est un excellent complément aux sessions de coaching pour inscrire le développement comportemental dans la durée. »

**Morgane Malaganne**

Directrice de l'innovation - Société Générale Réseau France

## Client idéal

Vous êtes responsable RH et votre structure a identifié l'humain comme un axe stratégique prioritaire ? Vous souhaitez structurer un programme de développement managérial efficace et faire évoluer votre culture d'entreprise ?

Mais à défaut de budget et de temps, vous composez avec des actions de coaching ponctuelles.

Nous avons un match : 98% des responsables RH dans votre situation, sont séduits par notre méthode !



## Why

Non-dits, jugements, appréhensions, culpabilisations, évitements, confrontations... des bombes à retardement invisibles pour la culture managériale.

Les entreprises en sont conscientes et mettent les moyens pour développer les comportements. Mais rien n'y fait, ces comportements sont complexes et abstraits.

Effectivement, nos comportements sont le reflet naturel de nos pensées et de nos émotions. Alors comment les développer dans la durée ? Mesurer, Expérimenter, Développer, Itérer, Ancrer. C'est la méthode MEDIA de Psynarios !

## Historique

**Mai 2023** : cadrage des parcours et création des scénarios sous la supervision de notre Chief Science Officer, Docteur Ghanem Amara, Psychiatre et Psychothérapeute depuis plus de 20 ans.

**Octobre 2023** : lancement de la première version du studio virtuel et expérimentation avec les managers et les responsables RH.

**Mars 2024** : lancement officiel de Psynarios

## Pitch

Chez Talent Tale, nous aidons les responsables du recrutement et du développement des talents à identifier les soft skills des candidat.e.s pour réduire le risque d'erreur de recrutement ou de mobilité. Nos outils psychométriques permettent d'évaluer objectivement le profil comportemental, les motivations, le profil managérial et le leadership de transformation, offrant ainsi une connaissance éclairée des talents au-delà des CV pour des entretiens approfondis.

## Succès

Adoptée par des cabinets de recrutement de taille variée, en France, en Europe et en Asie, notre solution est aussi choisie par des Directions des Ressources Humaines variées.



« Les outils Talent Tale me paraissent plus pertinents de par leur construction, la façon dont les résultats sont exprimés et le format de passation ultra simple. Je les recommande pour leur pertinence, leur accessibilité et leur précision. »

**Catherine Fournier,**  
CEO de HR Partners

## Client idéal

DRH, Responsables Talent Acquisition et Responsables Talent Development des entreprises Grands Comptes : tout décideur en PME, ETI et Grands Comptes qui souhaite évaluer avec une plateforme unique l'ensemble de leurs talents tout au long de leurs parcours dans leurs organisations.

## La plateforme d'évaluation des soft skills qui répond à tous vos enjeux RH.



## Why

La plateforme Talent Tale vous donne tous les outils pour évaluer le potentiel humain. Pensés pour amener une meilleure compréhension des soft skills de leurs candidat.e.s et collaborateur.rice.s à travers des évaluations variées utilisables lors des diverses étapes de leurs carrières, les résultats se mettent au service des décideur.euse.s RH pour avancer dans leurs choix et prises de décisions.

## Historique

Créée en **2023**, Talent Tale a 3 passionnés experts des outils d'évaluation et de l'assessment à sa tête. Nous avons repris et amélioré des outils éprouvés sur le marché, et développé la plateforme pour une prise en mains simple et efficace pour les utilisateurs.

## Pitch

- WiXar permet aux organisations de créer et gérer toutes leurs expériences immersives facilement en autonomie grâce à l'IA ; en offrant des scénarios personnalisables.
- WiXar se distingue en réduisant le temps de conception de 75 % par rapport aux autres outils.
- La plateforme a nécessité 4 ans de R&D, est disponible en saas ou on premise ; elle permet de :
  - Mixer monde 3D et vidéos en 360° (8K)
  - Collaborer en temps réel
  - Analyser les données
  - Utiliser tous les supports : casque VR, PC, Mobile



## Succès

WiXar a reçu le prix Preventica et le Trophée du Digital Learning en 2023 et intégré en 2024 le programme Lab Rh Deel à Station F.



« Plutôt que de proposer exclusivement des modules sur étagère ou la création de modules VR sur mesure pour le client à la demande, Wixar fournit un accès à une plateforme de création de modules de réalité virtuelle qui permet aux employeurs d'être autonomes et d'**internaliser la création des capsules de VR.**

Cette solution présente l'avantage considérable de pouvoir créer en interne des modules pleinement adaptés à nos métiers, nos réalités de terrain et notre organisation en tant que de besoin. En cela, elle s'intègre parfaitement dans notre stratégie d'internalisation des formations et de l'ingénierie pédagogique et nous permettra de nous appuyer sur l'énorme vivier de compétences disponibles dans la collectivité qui ne demandent qu'à être transmises. »

**Saleoua Arrahoui**

DRH-Cheffe de la mission Paris Ville apprenante chez Ville de Paris

## Client idéal

WiXar s'adresse aux directions RH et Formation qui sont déjà convaincus par la Réalité Virtuelle et qui veulent déployer cette technologie tout en :

- Pouvant personnaliser les expériences
- Avoir une solution clés en mains dopée par l'IA (de la création au déploiement)
- Donner de l'autonomie à leurs équipes et contrôler le retour sur investissement
- L'intégrant dans leur écosystème existant

## Why

Les méthodes de formation traditionnelles (même digitales) ne sont pas à la hauteur, les humains ne retenant que 7 % des informations. Imaginez un monde où la mémorisation à 3 mois passe de 7 % à plus de 90%. C'est le pouvoir des formations immersives en réalité virtuelle faites avec WiXar.

## Historique

La formation en réalité virtuelle excellent particulièrement dans les secteurs de l'industrie, de la santé et de la sécurité, où les accidents sont fréquents et où la formation est souvent obligatoire, et se doit être rapide et efficace. Fort de ce constat, WiXar a démarré en **2020** à Aix en Provence et est maintenant à Paris et collabore avec l'un des meilleurs laboratoires de recherche du Plateau Saclay.

## Pitch

Yuzu est la solution d'évaluation des soft skills nouvelle génération, mêlant Neurosciences et dernières technologies du Jeu Vidéo.

Nous replaçons les compétences Humaines (soft skills) au centre des processus de recrutement et de mobilité interne, dans une expérience exceptionnelle pour les talents.

Pour y parvenir, nous révélons les potentiels, dans des mises en situation gamifiées accessibles à tous, en SaaS depuis n'importe quel ordinateur.



## Succès

- 1000e talent évalué en février 2024
- 10e client grand compte en avril 2024
- Mobilité interne national du Groupe La Poste
- 3 Graduate Programs au 2e trimestre 2024



« L'immersion dans l'univers du jeu Yuzu est complète et apprenante aussi bien pour les joueurs que pour les recruteurs. La concentration demandée et l'univers déconnecté permettent une distance face à la situation d'évaluation et favorisent « l'expression naturelle » des candidats. »

**Anne Frantz,**

Responsable Pôle Ingénierie et Innovation RH -  
La Poste Groupe

## Why

Avec l'avènement de l'IA, les compétences Humaines (soft skills) n'ont jamais été aussi importantes. Si les RH s'accordent sur ce point, les outils disponibles pour les détecter, les valoriser, sont encore trop peu nombreux et datés d'un autre temps. C'est en ce sens que nous avons imaginé Yuzu, l'alternative futuriste aux questionnaires d'évaluation (axés sur la personnalité) et leur modèle déclaratif mal perçu par les talents.

## Historique

- **De janvier à juillet 2022** : Premiers tests en laboratoire de tests gamifiées par notre équipe (ex Ubisoft)
- **Juillet 2022** : Création de Yuzu
- **2023** : Sélection et participation au CES Las Vegas (6e startup la plus innovante au monde, 1ère de France)
- **Décembre 2023** : Commercialisation après 2 ans de R&D

## Client idéal

Nos clients idéaux ont toutes les entreprises en quête de modernisation de leur processus de recrutement et de mobilité interne, afin de placer les soft skills au centre de leurs prises de décisions.

Nous adorons également collaborer avec les cabinets de recrutement ou de conseils RH, investissant dans la détection des soft skills par la mise en situation, pour leurs clients.

# Synthèses des ambitions du programme

## Et les points clefs de chacune des solutions



### Campus Consulting

- Les étudiants-freelances d'écoles de commerce les plus sérieux
- Interviennent en renfort en communication digitale, prospection commerciale, études de marchés, analyse financière
- A partir de 20€ de l'heure commission incluse (sans engagement)
- Sélection, Entretien, Paiement > directement en ligne, début de mission après 3 clics
- Aucune démarche administrative
- Tiers de confiance disponible 24/7



### Elendi

- La montée en compétences de bout en bout
- L'analyse fine de l'engagement et de la culture
- La centricité collaborateurs pour garantir l'adhésion
- Une offre augmentée par l'IA générative
- Une excellence opérationnelle sans faille



### Instarlink

- Explorer des profils alternatifs sur la base des compétences transférables et transversales
- Sélectionner les candidats au-delà des seules compétences techniques
- Gérer les carrières selon le potentiel de mobilité professionnelle et géographique
- Fidéliser par la connaissance des facteurs clés de satisfaction au travail
- Savoir passer des statistiques à l'individu pour une réelle gestion RH

# Synthèses des ambitions du programme

## Et les points clefs de chacune des solutions



### Interfacia

- La promesse pour chaque employeur de disposer d'un diagnostic interne professionnel "Aidance & Inclusion" (option "handicap", sur demande).
- Pour chaque client, la juste articulation entre numérique et humain & entre accompagnement collectif et individuel (10 pôles d'expertises).
- Pour chaque collaborateur, un autodiagnostic en temps réel "Suis-je aidant ?" (50% des aidants ne savent pas qu'ils sont aidants).
- Pour chaque fonction, des ressources opérationnelles immédiatement mobilisables (communication, animation, droit, management, absentéisme, prévention, etc.).
- La mise à disposition d'indicateurs de pilotage et d'impact (dans le respect des données personnelles et confidentielles).



### Karli Solutions

- Proposer à chaque talent un accompagnement qui tient compte de son besoin principal du moment
- Proposer à chaque talent un accompagnement hybride via chatbot qui utilise le meilleur de l'IA et du coaching humain
- Proposer une solution d'accompagnement personnel et professionnel construite autour de 30 soft skills,
- Proposer à chaque talent un accompagnement qui tient compte de son profil de communication, comportemental et d'apprentissage,
- Cartographier en temps réel les besoins cachés, le bien-être et les comportements en temps réel dans votre entreprise, par service, par métier, par BU, par zone géographique, etc.



### Greet by Lecko

- L'hyperconnexion impacte le bien-être, l'efficacité et la performance. Les managers sont les plus exposés.
- L'arrivée de l'IA générative après la démocratisation du travail à distance, renforce la pression sur les équipes.
- Greet permet de gamifier la politique QVCT pour passer de la sensibilisation à l'action.
- La data permet de rendre visible les changements et maintenir motivé le temps d'adopter de nouvelles habitudes
- La sécurité et la conformité RGPD de Greet a été validée par de grandes entreprises comme Accor, L'Oréal, Swiss Life ou Technip Energies

# Synthèses des ambitions du programme

## Et les points clefs de chacune des solutions



### Mon Coach Mobilité

- *Mon Coach Mobilité* propose des solutions nouvelles pour accompagner les transitions professionnelles individuelles ou collectives (mobilité interne, reclassement/outplacement, up/reskilling, reconversion, « rebond senior », préparation à la retraite, ...).
- L'objectif est d'aider chacun (quel que soit son niveau socio-académique ou hiérarchique) à trouver sa place à chaque étape de son parcours.
- Depuis 2020, nos solutions ont fait la preuve de leur efficacité inédite auprès d'une grande variété d'entreprises privées, établissements publics de l'emploi et collectivités territoriales.
- Cette efficacité tient à leur pédagogie innovante et la manière nouvelle dont elles conjuguent les approches digitales et humaines.



### Neurovalue

- 70% des transformations sont des échecs. Plus de 50% des décisions sont impactées par des biais inconscients.
- Les biais inconscients sont très fortement ancrés. Nombre d'entre eux apparaissent avant l'âge de 12 mois.
- Nous avons développé le 1er programme efficace pour réduire les biais inconscients at scale de 61% en moyenne.
- Notre approche est scientifiquement validée avec des IRMs et des tests pour mesurer les attitudes inconscientes.
- Elle permet d'augmenter la performance de 20% en moyenne dans différents domaines.



### Nudge

- Nudge développe le seul canal de recrutement et de communication aujourd'hui inexploité : celui des anciens collaborateurs
- Nudge permet de capitaliser sur ses atouts existants dans un contexte économique compliqué
- Nudge remet les liens humains au centre du business, construit un pont entre les générations et renforce la fierté d'appartenance à l'entreprise tout en préservant le temps des équipes RH !

# Synthèses des ambitions du programme

## Et les points clefs de chacune des solutions



### Palm

- Palm permet de créer son référentiel de compétences de manière dynamique et en temps réel.
- Palm vous permet d'évaluer la performance et le potentiel de chacun de vos collaborateurs.
- Palm réduit le turnover au profit de la mobilité interne.
- Palm vous permet de fidéliser vos talents en leur proposant des formations et parcours de carrière personnalisés.



### Psynarios

- Des scénarios courts, immersifs et scientifiques pour développer le savoir-être managérial
- Un parcours rythmé qui permet d'installer un rituel hebdomadaire agréable et enrichissant
- Des mesures précises pour prendre du recul par rapport à ses propres comportements
- Un développement continu qui permet de transformer la culture managériale dans la durée



### Talent Tale

- Expertise d'évaluation des soft skills
- Outils psychométriques avancés : profil comportemental, profil managérial, style de leadership mais aussi leadership de transformation
- Réduction des erreurs de casting : appuyez-vous sur des résultats objectifs pour prendre les bonnes décisions.
- Connaissance approfondie des talents : les résultats fournissent une compréhension détaillée et éclairée des candidat.e.s
- Un outil unique sur le marché : Horizon, serious game évaluant le leadership de transformation

# Synthèses des ambitions du programme

## Et les points clefs de chacune des solutions



### Wixar

- Formations en réalité virtuelle hautement efficaces, disponibles sur étagère ou sous forme de scénarios préconstruits facilement personnalisables.
- Plateforme collaborative d'apprentissage immersif intégrable à votre écosystème existant et fonctionnant sur Mobile, PC et Casque VR.
- Création simplifiée de votre "Académie" immersive pour un apprentissage à distance collaboratif.
- L'outil le plus avancé technologiquement du marché, basé sur le moteur de jeu le plus performant au monde.
- Intègre un outil de création de contenu spatial développé en interne, permettant de réduire par quatre le temps de conception des modules.



### Yuzu

- Valorisation des compétences comportementales (soft skills)
- Évaluation de compétences par la mise en situation
- Utilisation des dernières technologies du Jeu Vidéo
- Réduction des biais cognitifs par les neurosciences
- Transformation de l'assessment en un moment apprécié



5, PARVIS ALAN TURING  
75013 PARIS



ON ATTEND  
(AVEC IMPATIENCE)  
VOTRE VISITE  
À STATION F

À très bientôt !  
— L'équipe Le Lab RH