

Top 5 des start-up RH & Digital

San Francisco - août 2016



L'Observatoire
Des Réseaux Sociaux d'Entreprise



Scoutible

A travers une série de jeux mobiles, trouver la personne qui correspond le mieux au poste et à l'entreprise.



www.scoutible.com



créé en juillet 2015 par
[Angela K. Antony](#)



Client : Uber

Besoin

- Sélection massive sur des critères de filtrage (école, années d'expérience, etc.) trop rigides qui excluent souvent de bons profils ;
- Les postes sont rarement diffusés largement, les profils qui y correspondent le mieux en entendent rarement parler.

Méthode

Remplacer le premier filtre du processus de recrutement par 20 minutes de jeux qui permettent d'évaluer les soft skills. Les choix et les réactions du candidat sont analysés pour donner un pourcentage d'adéquation avec le poste visé. Au préalable, les salariés de l'entreprise sont sollicités pour contribuer au modèle de performance du poste.

Bénéfices

- Candidat : il révèle son vrai potentiel et découvre le poste pour lequel il est fait ;
- Entreprise : recrutement « affinitaire », adapté au poste, à la culture d'entreprise et à l'équipe ;
- Potentiel de développement du salarié pour identifier les pistes de mobilité interne ;
- Marketing RH : recruter grâce à un jeu.

vidéo



Pymetrics

Grâce à des jeux courts, aider les candidats à trouver le poste qui convient à leurs compétences et aider les entreprises à trouver les candidats qui correspondent à leurs postes.



www.pymetrics.com/



créé fin 2013 par [Frida Polli](#)



Clients : BCG, Unilever, Bank of America, BlackRock, Accenture, McKinsey, Mercer, Randstad

Besoin

- Les CV ne permettent pas d'avoir une bonne vision du potentiel d'un candidat ;
- Les test de personnalités sont encore peu utilisés et ne sont pas toujours pertinents.

Méthode

Grâce à la neuroscience, l'équipe de Pymetrics a étudié quelles parties du cerveau est sollicitée en fonction de tel ou tel exercice. Grâce à ces jeux courts sur ordinateur, ils évaluent les forces sociales, émotionnelles et cognitives pour sortir un rapport de 45 traits de personnalité. A partir de ce rapport, ils calculent l'adéquation entre le poste et la personnalité du candidat.

Bénéfices

- Candidat : permet de mieux se connaître, et de s'améliorer. Après avoir postulé, le candidat récupère son rapport de personnalité, ce qui lui permet de viser des postes adaptés à ses softs skills ou de s'améliorer s'il n'est pas pris.
- Entreprise : Permet de faire du sourcing (250 000 profils actuellement), un premier filtre dans le processus de recrutement, ou de la mobilité interne. L'outil est gage d'objectivité : il est conçu pour éviter toute discrimination d'ethnie ou de genre.
- Les + : Pymetrics a déjà quelques années d'expérience et peut conseiller sur le change management. L'outil est disponible en 14 langues.

vidéo

Resolve

Resolve



<http://www.meetresolve.com/>

Formations courtes et coaching pour bien mener des conversations difficiles.

Besoin

- Les nouveaux managers manquent d'expérience pour gérer des conversations difficiles ;
- Si ces conversations sont mal menées, il peut y avoir des risques légaux, des baisses de productivité et un turnover important ;
- Actuellement il n'est pas facile de trouver des enseignements de qualité sur la façon de gérer ce genre de conversation.

Méthode

Resolve permet de mettre à en contact les managers avec des coachs certifiés qui vont les aider à gérer des conversations difficiles (exemples : parler à un collaborateur de sa baisse performance, résoudre un conflit entre deux membres d'une équipe, s'adresser à un « monsieur-je-sais-tout », faire en sorte qu'un collaborateur arrive à l'heure, etc.). Le coach offre un feedback personnalisé et est joignable à tout moment.

Bénéfice

- Manager : il reçoit une formation pour gérer ce genre de conversation et assurer la cohésion au sein de son équipe, et peut joindre un coach à tout moment s'il a des questions ;
- Cette solution propose aussi du coaching pour les relations fournisseur → acheteur et PDG → actionnaires.



hiQ

Utiliser le Big Data pour garder les talents dans l'entreprise.



<http://web.hiqlabs.com>



créé en septembre 2012 par [Darren Kaplan](#) et [Steve Pecko](#)

Besoin

- Le turnover est de plus en plus important dans les entreprise qui voient partir leurs talents et les compétences que ces derniers ont développées en interne ;
- Avec LinkedIn et les sites de recherche d'emploi, il y a souvent plus de données sur un salarié en externe qu'en interne.

Méthode

L'application proposée par hiQ regroupe des données internes (ex : l'historique de mobilité d'un collaborateur, ses compétences, son expérience, etc.) et des données du marché de l'emploi (quels profils sont recherchés, dans quels secteurs, etc.). Ces données permettent de savoir qui risque de quitter l'entreprise dans les prochains mois et comment l'en empêcher en proposant par exemple un poste plus adapté.

Bénéfices

- Salarié : son expérience dans l'entreprise est améliorée puisque l'entreprise anticipe ses besoins de mobilité ou d'évolution ;
- Entreprise : rétention des talents, ainsi qu'un gain de temps et d'argent sur les recrutements.



Recognize

Plateforme de reconnaissance du travail des salariés et de récompenses.



<https://recognizeapp.com>



créé en juillet 2015 par [Alex Grande](#)



Clients : Europcar, Volvo, MetroBank, Goodway Group, etc.

Besoin

- Les turn-over des entreprises est de plus en plus fort ;
- L'un des enjeux majeurs dans l'expérience salarié est la motivation et l'engagement.

Méthode

Grâce à une plateforme web, le manager peut donner en continu un feedback à ses équipes. Des badges, des diplômes et des récompenses peuvent être mis en place pour récompenser les meilleurs salariés. L'outil se base une des fonctions sociales pour instaurer une reconnaissance entre pairs.

Bénéfices

- Salarié : reçoit un feedback de son manager en continu et est récompensé pour ses réussites.
- Entreprise : émulation qui permet d'obtenir de meilleurs résultats au sein des équipes, et

vidéo