

AKOYA START YOU UP 2017

+ 175 %. **C'est l'augmentation du nombre d'opérations autour de la HR Tech ces 5 dernières années. En 2016, les investissements mondiaux dans l'innovation RH ont atteint plus de 2 milliards d'euros*, et ce pour la deuxième année consécutive.**

Fort heureusement, les entrepreneurs de la French Tech – loués pour leur créativité – se sont eux aussi emparés du sujet. Comme chaque année, nous interprétons pour vous les grandes tendances du marché.

Certains domaines très populaires les années passées comme le “recrutement” ou la “formation” sont de plus en plus matures. Ils ont suscité moins de créations en 2016 mais des solutions de plus en plus pointues et complètes s’offrent désormais aux DRH.

À l’inverse, la “vie au travail” et le “talent management” ont inspiré les nouveaux arrivants, ce qui prouve une chose : au-delà des sujets de “process” qui semblent arriver à une forme de maturité, la HR Tech s’attaque désormais aux sujets encore plus ardus du “vécu” en entreprise.

Cette tendance à l’accompagnement du développement personnel et professionnel des employés est nourrie par des innovations technologiques qui ont déjà révolutionné les pratiques ailleurs. Les objets connectés rendent la QVT plus ludique, le machine learning démultiplie l’efficacité du sourcing, et les sciences comportementales permettent une gestion des talents plus individualisée.

On se demande déjà ce que nous réserve 2018…

* Source : CB Insights, mars 2017.

|--|

55 START-UP

sélectionnées au sein de la HR Tech.



FORMATION

360LEARNING

2013

“Le Management System de l’ère digitale.”

360Learning est le LMS de l’ère digitale permettant aux entreprises de créer, diffuser et suivre simplement des MOOC, des COOC et des SPOC (blended ou full-online). 360Learning est une plateforme LMS-LCMS à la pointe de la pédagogie digitale, construite autour des interactions entre apprenants et formateurs.

👤 moxance.boulet@360learning.com



LEARNASSEMBLY

2013

“Transformer les individus et les organisations par le digital learning.”

LearnAssembly conçoit des expériences de formation qui transforment les individus et les organisations grâce à des parcours de digital learning (MOOC, SPOC, blended learning, académies digitales). LearnAssembly souhaite accompagner les entreprises dans la transformation de leurs modes d’apprentissage.

👤 antoine.amiel@learnassembly.com



MOOVONE

2014

“Le coaching opérationnel en ligne pour les managers.”

MoovOne est une solution digitale de coaching opérationnel pour les managers. Sa solution est dédiée aux directions du développement RH des grandes entreprises en France et à l’étranger.

👤 antoine.sauvageot@moovone.fr



SKILERO

2016

“Recruter sur MOOC.”

Un MOOC de recrutement qui permet d’identifier, de sélectionner et de former des candidats de manière innovante et efficace, en leur permettant de prouver leur compétence et leur motivation.

👤 paul.fanel@themooagency.com



UNATTI

2013

“Développer tous les potentiels.”

Unatti, experte en social learning, conseille et déploie des programmes qui développent tous les potentiels (et pas seulement les hauts potentiels). Avec une plateforme, disponible dans le cloud, elle facilite la mise en place d’apprentissage par les pairs, le mentoring, le parrainage.

👤 victoriapel@unatti.com



UNOW

2013

“La transformation digitale, en SPOC.”

Unow propose un catalogue de formations en ligne (SPOC) répondant aux enjeux de transformation digitale et agile des organisations. Unow est lauréat du prix HR Tech Akoya 2016.

👤 jalcic@unow.fr



GOSHABA

2014

“Identifier les bons profils grâce au big data, aux sciences cognitives et à la gamification.”

Goshaba permet aux entreprises de recruter et gérer leurs talents plus rapidement et plus précisément. Goshaba développe une solution sophistiquée pour identifier les bons profils grâce à une technologie qui allie big data, sciences cognitives et gamification.

👤 camille.morvan@gmail.com



HIRE.FR

2015

“Première plateforme digitale spécialisée dans les missions de remplacement et de management de transition.”

Hire.fr simplifie et rend plus transparents les processus de recrutement temporaire de cadres (remplacement et management de transition). La plateforme offre toute une gamme de services digitaux destinés aux candidats et aux recruteurs pour des processus plus sécurisés, efficaces et budgétairement optimisés (jusqu’à –25 % par rapport au marché actuel).

👤 jerome.dirand@hire.fr



HUNTEED

2014

“Plateforme collaborative de recrutement qui s’appuie sur la force du réseau.”

Hunteed est une marketplace qui connecte les besoins en recrutement des entreprises avec une large communauté internationale de consultants en recrutement professionnels et spécialisés.

👤 sylvie@hunteed.com



JOB2DAY

2010

“Le laboratoire digital des RH.”

Job2Day est une start-up studio RH qui utilise les nouvelles technologies pour résoudre les problématiques RH de plus de 200 entreprises. À chaque problème rencontré par ses clients, Job2Day propose une solution digitale permettant d’y répondre.

👤 Ichemo.baide@job2day.fr



JUKEBOX

2015

“Attirer la nouvelle génération de candidats.”

Jukebox édite des sites dédiés à l’emploi pour les 20-35 ans (Welcome to the Jungle, Show Must Go On et Born to be Wild) et accompagne les entreprises dans leurs problématiques RH et de marque employeur. L’objectif est de proposer la meilleure expérience candidat sur la recherche d’emploi et d’aider les entreprises à recruter leurs futurs talents !

👤 cfauran@jukebox-group.com



KEYCOOPT

2012

“Le recrutement de cadres par la recommandation.”

Hybride entre un réseau social, un cabinet de recrutement et un job board classique, Keycoopt utilise un réseau de coopteurs permettant de produire pour le client une shortlist des meilleurs candidats, et de développer ainsi le recrutement par la recommandation. Keycoopt vise les profils cadres exclusivement.

👤 antoine@keycoopt.com



KUDOZ

2014

“Le Tinder de l’emploi.”

Application mobile de recrutement qui reconnecte les cadres au marché de l’emploi, Kudoz dispose d’un algorithme de matching fondé sur les profils LinkedIn des candidats. Kudoz est également disponible en marque blanche.

👤 arnaud.jacques@getkudoz.com



MONKEY TIE

2013

“Site de recrutement affinitaire.”

Monkey tie propose du matching affinitaire en ligne pour la mobilité interne et le recrutement. Au travers d’applications logicielles professionnelles et grand public, Monkey tie intègre dans des algorithmes, en plus des compétences, les données de personnalité et de culture d’entreprise.

👤 pe.branger@monkey-tie.com



MY JOB GLASSES

2016

“Le 1^{er} site de rencontre entre étudiants et professionnels.”

Trop de personnes aujourd’hui font un travail qui ne leur plaît pas : cela est souvent dû à de mauvais choix d’orientation sur les bancs de l’université. My Job Glasses est le premier site de rencontre entre étudiants et professionnels. En permettant ces rencontres, My Job Glasses aide les jeunes à mieux s’orienter et connaître leurs futurs métiers, et les entreprises à communiquer sur leurs métiers tout en boostant leur marque employeur.

👤 emilie@myjobglasses.com



MYCOMMUNIT

2014

“Le recrutement affinitaire digitalisé, dédié aux métiers de l’IT et du digital.”

MyCommunit est la première plateforme de recrutement affinitaire digitalisée, dédiée aux métiers de l’IT et du digital. La plateforme propose un algorithme qui met en relation le candidat et l’entreprise idéale sur la base des compétences techniques, de soft skills, de life skills (en lien avec les envies et projets du candidat) et des valeurs de l’entreprise.

👤 lilaqueux@mycommunit.com



MYJOB.COMPANY

2012

“Conseil collaboratif en recrutement par cooptation et en transformation.”

MyJob.Company est le pionnier du conseil collaboratif, accompagnant de nombreuses sociétés sur des problématiques de recrutement par cooptation et de transformation. Sa force : fédérer et animer des communautés d’experts, en interne ou en externe et tirer le meilleur de l’intelligence collective.

👤 celia@myjobcompany.com



RICKRUT

2015

“Le test de recrutement intelligent.”

RickRut est un service de test de recrutement. Les tests sont des outils puissants pour accélérer et objectiver les recrutements, utilisés par près de 50% des entreprises, mais ils ont tendance à rebuter les meilleurs candidats. RickRut a construit une nouvelle expérience de test pour les candidats, plus concrète, collaborative, et intelligente.

👤 henni@rickrut.com



REMINDER

2016

“Le bon profil à partir du bon CV.”

Reminder a développé une solution sophistiquée qui permet d’identifier instantanément le bon profil pour un poste à partir de son CV. Elle permet de détecter 2,8 fois plus de bons candidats, de recruter 1,6 fois plus vite, de réduire de 80 % ses coûts du recrutement, et de concentrer les chargés de recrutement sur les candidats.

👤 mouhidine.seiv@reminder.net



SEEKUBE

2013

“Le salon virtuel qui permet d’aller chercher les talents dans leur lit.”

Seekube organise plus 75 salons virtuels de recrutement sur différentes thématiques (digital, supply chain, data sciences, sales, etc.) pour permettre au plus grand nombre de candidats (50 000 en 2016) de rencontrer les bons recruteurs (300 entreprises) en direct de leur lit.

👤 paul.cassarino@seekube.com



TALENT.IO

2015

“Recruter simplement la meilleure équipe technique.”

Talent.io est une plateforme de recrutement sélectif, conçue pour être la façon la plus simple de recruter une excellente équipe technique. Chaque lundi, sont mis en avant de nouveaux candidats sélectionnés un par un selon deux critères : leur niveau et leur disponibilité sur le marché du travail.

👤 louis@talent.io



TALENTS AROUND

2014

“Un algorithme de sélection pour talents créatifs.”

Talents Around sélectionne sur son site et son appli des jeunes talents créatifs, avec un système unique de recommandation prédictive. Les trois fondamentaux du service sont la simplicité, la rapidité et la fiabilité.

👤 anne@talentsaround.com



TALENTODAY

2013

“Manager sa data pour répondre intelligemment aux problématiques RH.”

Plus qu’un éditeur de tests, Talentoday est une data management platform qui collecte des données personnelles pour redonner de l’intelligence et répondre à des problématiques RH : recrutement, culture d’entreprise, coaching, formation, management, carrières, orientation professionnelle.

👤 g.piot@talentoday.com



TALENTVIEW

2016

“Rationaliser la gestion du recrutement.”

Face à de grands volumes de candidatures, tous les outils ne permettent pas de révéler efficacement les meilleurs profils : TalentView aide à transformer les interactions avec les candidats pour révéler les meilleurs profils selon des critères précis, via un tunnel de conversion.

👤 landre@talentview.fr



VISIOTALENT

2014

“L’entretien de recrutement en vidéo différée.”

Visiotalent est une solution SaaS qui réinvente les processus de recrutement grâce à la vidéo, avec une innovation majeure : l’entretien vidéo différé. Les candidats répondent en trois minutes et en vidéo à trois questions des recruteurs, et découvrent les questions au moment où l’enregistrement démarre...pour des candidatures vraiment spontanées!

👤 gilefbvre@visiotalent.com



VIE AU TRAVAIL

BLOOMIN

2016

“La mesure en continu de l’expérience collaborateur.”

Une plateforme SaaS qui aide les managers et RH à mesurer en continu l’expérience collaborateur. L’entreprise va ainsi mieux comprendre ce qui motive leurs collaborateurs et ce qui est important pour eux. L’outil fournit des indicateurs instantanés, qu’ils pourront suivre dans le temps. Les managers pourront identifier les points d’action.

👤 thomas.legac@bloomin.digital



CALLDOOR

2015

“Manager le droit à la déconnexion.”

Calldoor permet à une entreprise d’accompagner ses salariés sur le droit à la déconnexion, sur la partie smartphone pro. L’entreprise peut choisir d’informer/éduquer son salarié ou de bloquer les fonctionnalités du smartphone pro. Pour être bénéfique, le droit à la déconnexion doit être accompagné par le management.

👤 edouard.mongrand@calldoor.fr



DIALOGO

2015

“Rester à l’écoute de son écosystème.”

L’écoute de son écosystème (collaborateurs, clients, partenaires...) est un facteur de performance incontournable pour l’entreprise, mais le processus est aujourd’hui lent, complexe et coûteux. Dialogo permet de donner la parole à de larges populations simplement, rapidement et économiquement grâce à sa capacité à traiter des questions ouvertes.

👤 pierre@dialogo.fr



HYPHEN

2015

“Doter le management d’un outil anonyme d’écoute active.”

Hyphen donne une voix anonyme et en temps réel aux employés, grâce à des techniques d’analyse sémantique qui offrent au management et aux RH une écoute active des employés, permettent de faire remonter les sujets importants rapidement et de régler d’éventuels problèmes tout en améliorant les compétences managériales.

👤 arnaud@gethyphen.com



JUBIWEE

2014

“Lutter contre le désengagement par la data.”

Le désengagement coûte aux entreprises des millions d’euros chaque année. Jubiwee identifie les populations à risque en temps réel, fournit des plans d’action précis et personnalisés et capitalise sur les données existantes pour prendre des décisions impactantes.

👤 thibaud@jubiwee.com



KIPLIN

2015

“Travailler la QVT par l’animation de challenges en ligne.”

Kiplin orchestre des challenges et événements connectés destinés à favoriser la qualité de vie au travail. Des aventures collectives et ludiques pour des collaborateurs en pleine forme.

👤 vincent@kiplin.com



MOTIVA

2014

“Intégrer de manière scientifique la motivation aux process RH.”

Parce que la motivation est au cœur de chaque réussite, les solutions cloud Motiva aident les entreprises à intégrer de manière scientifique et innovante la motivation à leurs process RH : motivation des équipes, recrutement, entretien professionnel, mobilité interne, GPCE, développement des talents, leadership motivationnel, engagement.

👤 yves@motiva.fr



OUISPOON

2016

“Plateforme collaborative d’activités entre collègues.”

Selon des études universitaires (Harvard, LBS, MIT), un travailleur heureux travaille mieux : 2 fois moins absent, 6 fois moins malade, 9 fois plus loyal, 31 % plus productif et 55 % plus créatif. Or, 83 % des employés ayant de bonnes relations avec leurs collègues se disent heureux au travail. Ouispoon capitalise sur les bonnes relations entre employés et leur permet de créer facilement une activité ou de rejoindre une activité proposée par un collègue.

👤 raphael@ouispoon.com



STIMUL

2014

“Engager les salariés malades chroniques ou en retour à l’emploi après un arrêt de longue durée.”

Stimul s’adresse aux acteurs des ressources humaines et de la santé au travail, et propose un cursus d’accompagnement structuré aux salariés à risque de maladie chronique ou bien en retour à l’emploi après un arrêt de longue durée. L’objectif est l’engagement dans une démarche d’autonomie du salarié.

👤 etienne@stimulab.fr



SUPERMOOD

2015

“Instaurer une discussion via le microsondage.”

Supermood permet d’améliorer l’expérience de ses collaborateurs grâce à des campagnes de microsondages, pour suivre l’évolution de l’engagement, l’impact d’une transformation ou même instaurer un feedback quotidien au sein des équipes.

👤 kevin@supermood.fr



TEAM LEARNING

2016