

**WILCO** Libérateur  
d'ambitions.

**Comment  
les Directions  
des Ressources  
Humaines  
peuvent-elles tirer  
le meilleur parti  
de l'écosystème  
startups pour...**

Avec la participation de :



# Les nouveaux impératifs des DRH

**Repenser le cycle de vie des collaborateurs  
avec méthode, innovation et impact.**

Dans un monde d'instantanéité, où la rapidité d'exécution doit s'accorder avec la justesse des décisions humaines, **les Directions RH doivent conjuguer agilité et vision stratégique.**

Face à des mutations structurelles - transformation numérique, évolution des attentes des collaborateurs, hybridation du travail, pénurie de compétences - **il devient essentiel de repenser les modes de fonctionnement pour s'adapter en continu et répondre à des exigences croissantes côté candidats et collaborateurs.**

## WILCO

**identifie 4 enjeux prioritaires  
pour les DRH d'ETI & grands groupes**

Cycle de vie des collaborateurs



#1

**Attirer et fidéliser  
les talents**

#2

**Développer et adapter  
les compétences**



#3

**Ancrer bien-être,  
santé mentale,  
inclusion et RSE**



#4

**Transformer les pratiques  
RH par le digital et l'IA**



# Les Directions Ressources Humaines peuvent mobiliser deux leviers opérationnels et complémentaires auprès de l'écosystème startups.



## Collaborer

**avec les startups pour faire émerger les solutions RH de demain**

(outillage, automatisation, analytics, pédagogies actives).

Les startups apportent **des solutions opérationnelles** pouvant être directement intégrées aux outils RH des collaborateurs.



## Activer

**l'Immersion en startup pour accélérer la transformation des équipes**

**S'inspirer** et découvrir de nouvelles tendances technologiques et métiers.

**Développer** des soft skills clés : agilité, flexibilité, ouverture mindset entrepreneurial, culture de l'échec et du "test & learn".

**Dynamiser** la culture innovation au sein de votre organisation.

**Ce livret présente les 4 enjeux des DRH et les réponses apportées par l'écosystème startups : solutions opérationnelles accélérées par WILCO et dispositifs d'immersion en startup.**

## 4 enjeux prioritaires

pour optimiser le cycle de vie des collaborateurs.



**Attirer  
et fidéliser  
les talents**

#1



**Développer  
et adapter  
les compétences**

#2



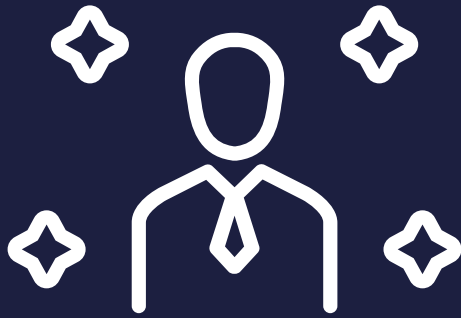
**Ancrer bien-être,  
santé mentale,  
inclusion  
et RSE**

#3



**Transformer  
les pratiques RH  
par le digital  
et l'IA**

#4



# Attirer et fidéliser les talents



**WILCO** Libérateur  
d'ambitions .



# Renforcer l'attractivité & la rétention des talents.

**Authenticité, flexibilité, expérience collaborateur : moteurs clés de l'engagement durable.**

Le marché de l'emploi connaît de profondes transformations. 76 % des entreprises déclarent rencontrer des difficultés en matière de recrutement, et 60 % n'ont pas encore mis en place de stratégie de « talent nurturing » ; une démarche pourtant essentielle pour identifier, entretenir et fidéliser des viviers de talents sur le long terme.

*Selon une étude récente de Welcome to the Jungle*

**Dans ce contexte de marché du travail sous tension, les attentes des candidats ont évolué :** flexibilité, équilibre entre vie professionnelle et personnelle, recherche d'authenticité dans la culture d'entreprise, ou encore quête de sens au travail.

**Ces critères sont désormais décisifs dans le choix de rejoindre (ou de rester dans) une organisation.**

Pour y répondre, les entreprises doivent repenser en profondeur leur approche RH et consolider leur marque employeur, en s'appuyant sur des leviers stratégiques comme le parcours candidat et l'expérience collaborateur, tout en renforçant leur présence et visibilité digitale.

**L'expérience candidat est l'un des leviers majeurs de la marque employeur.**

**Les entreprises doivent être en mesure de répondre aux attentes des candidats en recherche d'emploi en leur proposant un parcours de recrutement clair et structuré.**

**Le principal facteur de découragement des candidats réside bien souvent dans un manque de communication, de transparence ou dans le non respect des délais entre les étapes du parcours recrutement.**

La clé pour capter l'attention des profils recherchés repose sur une transparence globale dans les échanges, ainsi que dans un processus de recrutement inclusif, non discriminatoire et positif.





# 86 %

**des salariés affirment refuser de postuler ou de rester dans une entreprise dont la réputation est mauvaise auprès des employés.**

## **Un autre pilier essentiel de la marque employeur est l'expérience collaborateur.**

Elle englobe l'ensemble des interactions, perceptions et ressentis qu'un salarié vit tout au long de son parcours au sein de l'entreprise, de son recrutement jusqu'à son départ.

## **Une marque employeur forte doit pouvoir répondre aux attentes des collaborateurs tout au long de son parcours.**

En effet, 86 % des salariés affirment refuser de postuler ou de rester dans une entreprise dont la réputation est mauvaise auprès des employés. Ce chiffre illustre parfaitement le pouvoir d'influence de l'expérience collaborateur et son impact direct sur la capacité d'une entreprise à attirer et fidéliser les meilleurs talents.

Les collaborateurs attendent aujourd'hui un accompagnement lors de leur intégration (parcours d'onboarding), un management à l'écoute, un plan de développement des compétences (formation), des perspectives d'évolution personnalisées, un environnement de travail inclusif et une véritable reconnaissance de leur engagement.

**Afin de renforcer la marque employeur et capter les meilleurs talents, une présence numérique forte est devenue incontournable.**

**À la clé, 50 % de candidatures supplémentaires et un délai de recrutement divisé par deux pour les entreprises qui investissent dans leur présence en ligne.**

La capacité d'une entreprise à attirer et fidéliser les talents passe aujourd'hui par un équilibre entre visibilité digitale, authenticité de la marque employeur, qualité de l'expérience collaborateur et un management humain et bienveillant.

# Quelles startups mobiliser pour attirer et fidéliser vos talents ?

Attirer et fidéliser les talents suppose d'aligner l'expérience candidat et l'expérience collaborateur au sein d'un parcours cohérent, transparent et engageant ; de la première interaction jusqu'à l'offboarding.



Découvrons quelques startups qui apportent des solutions autour de ces enjeux.

Attirer des talents nécessite de valoriser l'entreprise et ses métiers auprès d'une large cible de candidats potentiels.



## **My Job Glasses valorise les métiers et la marque employeur.**

La plateforme permet aux entreprises de renforcer leur visibilité employeur en créant des rencontres qualifiées entre professionnels et étudiants.

Ces échanges authentiques permettent de mieux faire comprendre les métiers, de créer du lien humain et de constituer des viviers de futurs candidats engagés et activables.

**Avec My Job Glasses et les plus de 800 000 binômes professionnels - étudiants déjà créés, les entreprises ne se contentent plus de communiquer leur marque employeur : elles la font vivre, à travers leurs collaborateurs.**



**Pour diversifier les canaux d'acquisition de talents tout en améliorant la qualité des candidatures, la cooptation s'impose comme l'un des leviers les plus efficaces : les candidats recommandés sont mieux informés, plus engagés et plus rapidement intégrés.**

The logo for Trusty, featuring the word "trusty" in a lowercase, rounded, teal-colored font.

**Trusty est une plateforme spécialisée dans les programmes de cooptation.**

Elle permet aux entreprises de structurer et d'amplifier leurs dispositifs en activant la puissance des réseaux internes et en automatisant chaque étape du processus.

**Résultat :** plus de candidatures qualifiées, un time-to-hire réduit et une expérience candidat plus fluide.

**Trusty transforme ainsi la cooptation en un moteur d'engagement collaborateur et en un atout mesurable pour la marque employeur.**

The logo for Wobee, featuring the word "Wobee" in a lowercase, rounded, multi-colored font (purple, blue, green, yellow).

**Wobee personnalise et aligne chaque étape du parcours collaborateur.**

L'intégration, les mobilités internes (crossboarding), les retours après absence (reboarding) et les départs (offboarding) sont gérés avec le même niveau d'attention, en cohérence avec la culture de l'entreprise.

En adoptant Wobee, les fonctions RH ne se contentent plus d'intégrer un nouveau collaborateur : **elles construisent une expérience continue, cohérente et valorisante tout au long du parcours pour améliorer la fidélité des collaborateurs.**

The logo for RandomCoffee, featuring a white coffee cup icon inside a blue circle, followed by the word "randomcoffee" in a lowercase, rounded, blue font.













**RandomCoffee renforce l'intégration et la fidélisation par la relation humaine.**

La plateforme facilite les connexions entre collaborateurs de différents services, niveaux hiérarchiques ou sites, en organisant automatiquement des échanges informels - cafés virtuels, déjeuners ou sessions de discussion.

**Ces interactions favorisent la transversalité, brisent les silos et renforcent le sentiment d'appartenance.** RandomCoffee contribue à bâtir une culture interne plus ouverte, inclusive et collaborative, où chaque collaborateur se sent relié à la communauté et acteur de la vie de l'entreprise.



Découvrons 12 startups accélérées par **WILCO Digital** qui réinventent l'attraction et l'engagement des talents. Ces outils modernisent l'onboarding, la cohésion d'équipe, les parcours de carrière et l'expérience collaborateur.

STARTUP	ENJEU RH	PROPOSITION DE VALEUR	SITE WEB
 deskare	<b>Fidéliser les talents</b>	Plateforme SaaS qui organise le <b>travail hybride et le flexoffice</b> en planifiant les présences et les moments de collaboration.	<a href="https://deskare.io">deskare.io</a>
 JOBMAKER	<b>Fidéliser les talents</b>	Solution digitale qui accompagne les <b>transitions de carrière via un coaching personnalisé</b> entre 2 étapes professionnelles.	<a href="https://jobmaker.fr">jobmaker.fr</a>
 myjobglasses	<b>Attirer les talents</b>	Plateforme qui <b>connecte étudiants et professionnels en entreprise</b> pour renforcer la marque employeur et optimiser le recrutement.	<a href="https://myjobglasses.com">myjobglasses.com</a>
 randomcoffee	<b>Fidéliser les talents</b>	Plateforme SaaS qui <b>crée des mises en relation internes</b> afin de briser les silos et renforcer la culture collaborative.	<a href="https://random-coffee.com">random-coffee.com</a>
 Semana	<b>Fidéliser les talents</b>	Outil de <b>gestion du personnel</b> qui facilite la planification des présences et l'organisation du travail en équipe.	<a href="https://semana.io">semana.io</a>
 teamstarter	<b>Fidéliser les talents</b>	Plateforme <b>permettant aux collaborateurs de proposer et financer des initiatives internes</b> pour renforcer l'engagement et l'agilité collective.	<a href="https://teamstarter.com">teamstarter.com</a>
 teelt <small>welcome on board</small>	<b>Attirer &amp; fidéliser les talents</b>	Plateforme qui <b>crée des parcours d'intégration personnalisés et automatise les tâches administratives RH</b> pour faciliter l'accueil des nouvelles recrues.	<a href="https://teelt.io">teelt.io</a>
 tribalee	<b>Fidéliser les talents</b>	Solution <b>automatisant des micro-événements internes toute l'année</b> pour renforcer la cohésion d'équipe.	<a href="https://tribalee.com">tribalee.com</a>
 trusty	<b>Attirer les talents</b>	Solution SaaS qui <b>optimise le recrutement par cooptation</b> et booste le sourcing pour les entreprises de 50 à 2 000 collaborateurs.	<a href="https://hellotrusty.io">hellotrusty.io</a>
 windoo	<b>Fidéliser les talents</b>	Plateforme d'activités "à la carte" pour <b>animer les équipes et renforcer l'engagement interne</b> .	<a href="https://windoo.fr">windoo.fr</a>
 Wobee	<b>Attirer &amp; fidéliser les talents</b>	Plateforme digitale qui <b>fluidifie l'expérience collaborateur, de l'onboarding à l'offboarding</b> , et améliore le quotidien RH.	<a href="https://wobee.fr">wobee.fr</a>
 zola	<b>Fidéliser les talents</b>	Plateforme SaaS qui <b>aide PME et ETI à cartographier, piloter et développer les compétences</b> de leurs collaborateurs.	<a href="https://zola.fr">zola.fr</a>



# CNP Assurances x Neobrain

## Co-innover pour faire évoluer les métiers et accélérer la montée en compétences

Un partenariat qui fait évoluer les talents, les parcours RH et la mobilité interne.



**Elisabeth  
Dorbes**

Responsable  
du département  
projets  
stratégiques RH



Assureur de biens et de personnes, filiale du groupe La Banque Postale, **CNP Assurances** conçoit avec ses partenaires, des solutions d'épargne et de protection pour tous les parcours de vie.



**Paul  
Courtaud**

CEO  
et co-fondateur



Startup développant une plateforme IA de gestion des talents et des compétences, **Neobrain** cartographie les compétences, anticipe les besoins et propose des parcours de carrière personnalisés.

### QUESTION À ELISABETH DORBES

**Quel était le défi principal de CNP Assurances en matière de gestion des talents, et pourquoi avoir choisi de vous associer à Neobrain pour y répondre ?**

Notre enjeu majeur n'était pas tant la fidélisation, car notre taux de rétention est très bon, mais plutôt de **rendre les parcours professionnels internes plus visibles et attractifs**.

Nous voulions **donner les clés à nos collaborateurs pour qu'ils deviennent pleinement acteurs de leur développement**, notamment en favorisant la mobilité horizontale pour diversifier les expériences.

**Avec l'arrivée de l'IA, cet enjeu s'accélère :** nous devons permettre à chacun de développer un porte-feuille de compétences variées pour s'adapter aux métiers

de demain. Nous cherchions un partenaire pour soutenir cette ambition.

**Ce qui nous a séduits chez Neobrain, c'est leur dynamique d'évolution constante et leur capacité à nous challenger avec des approches innovantes.**

**Le facteur relationnel a aussi été décisif :** le contact avec les équipes a été excellent dès le départ. Leur réactivité et leur capacité d'adaptation à nos besoins nous ont permis de configurer et de déployer la solution en seulement six mois, à temps pour mener nos entretiens de développement.



## QUESTIONS À PAUL COURTAUD

## Comment la solution Neobrain a-t-elle concrètement contribué à renforcer l'engagement des collaborateurs de CNP Assurances ?

**Notre mission est de révéler la richesse des opportunités souvent invisibles dans un grand groupe.**

C'est pourquoi la solution déployée chez CNP Assurances, baptisée «JUMP», s'organise autour de trois verbes d'action : **Explorer les métiers, Développer ses compétences et Oser une nouvelle aventure professionnelle.**

Concrètement, **chaque collaborateur peut construire son plan de carrière personnalisé en évaluant ses compétences et en les comparant aux attendus de son poste ou d'un futur métier.**

La plateforme lui suggère alors des formations ciblées et des offres de poste correspondant à son profil.

Dans cette démarche, le rôle du manager est également essentiel, l'outil lui permet de visualiser, en temps réel, les compétences de son équipe et de réaliser les entretiens afin de co-construire avec chaque collaborateur la trajectoire la plus adaptée.

**L'adhésion a été immédiate, avec 84 % des 3 500 salariés de CNP Assurances SA qui se sont connectés à la plateforme.**

L'outil a parfaitement rempli son rôle, puisque 96 % des entretiens de développement ont été réalisés via JUMP.

**Mais l'indicateur le plus fort est l'engagement qualitatif :** après seulement six mois, 55 % des collaborateurs avaient complété leur profil à 100 % - un chiffre qui atteint aujourd'hui 70 % et, preuve que l'outil a initié une vraie réflexion, un tiers d'entre eux y ont déclaré un projet professionnel concret.

## Quel bilan reprenez-vous de cette collaboration, et quels conseils donneriez-vous à d'autres acteurs souhaitant s'engager dans une démarche similaire ?

**Cette collaboration illustre parfaitement le succès d'un partenariat fondé sur un alignement stratégique fort.**

CNP Assurances disposait d'une vision claire pour faire de ses collaborateurs les acteurs de leur carrière, une vision qui correspondait exactement à la feuille de route produit de Neobrain.

**Le partenariat a été gagnant-gagnant :** le grand groupe a pu déployer un outil évolutif et parfaitement adapté à ses besoins métier, tandis que la startup a tiré parti de retours clients structurants pour enrichir et prioriser ses développements, dans un climat de confiance mutuelle.





# Leurs conseils...

## Startups

L'alignement stratégique avec les premiers clients est fondamental. Il faut choisir des partenaires dont les projets vont nourrir et accélérer la vision du produit, pas la détourner.



*Pour une startup, chaque client a un impact fort sur la feuille de route.*

*La collaboration avec CNP Assurances a été un succès car leur projet était parfaitement aligné avec ce que nous voulions faire de notre produit.*

**Travailler avec un client de confiance nous donne une meilleure visibilité pour améliorer notre solution.**

Paul Courtaud, Neobrain



## Grands Groupes

Le succès du projet dépend autant de la préparation interne que de la qualité de la relation avec la startup.



**La qualité des données est le prérequis indispensable.**

*Un outil numérique, aussi performant soit-il, ne donnera rien si la data n'est pas propre et structurée. Par ailleurs, il est crucial que le porteur de projet interne se concentre sur les enjeux stratégiques à résoudre, et pas seulement sur les fonctionnalités de l'outil.*

**C'est cette vision qui lui permet de challenger le partenaire de manière constructive.**

Elisabeth Dorbes, CNP Assurances

*Exigez d'avoir accès aux équipes dirigeantes de la startup, notamment au responsable produit. C'est la garantie que le projet recevra l'attention nécessaire et que vous pourrez réellement co-construire.*

**Une bonne collaboration est avant tout une relation humaine et un alignement de culture.**

Paul Courtaud, Neobrain



# L'immersion en startup : un accélérateur pour attirer et fidéliser vos talents.

**Une réponse opérationnelle pour capter des profils exigeants et renforcer leur engagement dans la durée.**

Les entreprises doivent redoubler d'efforts pour capter les meilleurs profils et les conserver dans la durée. Pour les Directions des Ressources Humaines, cela suppose de repenser les leviers d'attractivité et de fidélisation. Car les attentes des talents ne sont plus les mêmes.

Aujourd'hui, les collaborateurs - en particulier les profils à haut potentiel - recherchent bien plus qu'un poste : ils veulent évoluer dans un environnement stimulant, acquérir des expériences concrètes, se projeter dans une trajectoire claire et valorisante.

**Dans cette dynamique, les dispositifs d'immersion en startup apparaissent comme une réponse directe, opérationnelle et différenciante.**

## Les talents cherchent des entreprises qui leur donnent l'occasion :

- d'apprendre autrement,
- de contribuer à des projets innovants,
- de sortir d'un quotidien trop balisé.

## Une immersion pour attirer les profils en quête de sens et de mouvement

Les talents, notamment les jeunes générations, sont de plus en plus sensibles à l'environnement de travail et à la qualité des expériences professionnelles proposées.

**Cela permet d'attirer des profils en quête de nouveauté, d'autonomie, et de perspectives concrètes d'évolution.**

Proposer une immersion en startup dès les premières années d'un parcours ou dans le cadre d'un **programme "futurs leaders"**, c'est offrir une **expérience forte, engageante et inspirante.**

En intégrant ce type de dispositif dans sa marque employeur, **une entreprise renforce sa différenciation et sa capacité à séduire des candidats qui comparent désormais les expériences, pas uniquement les missions ou les salaires.**



## Une reconnaissance qui fidélise

Côté fidélisation, l'immersion constitue également un signal fort. **Elle traduit une confiance dans le potentiel du collaborateur.**

Elle rompt avec les parcours uniformes, et montre que l'entreprise investit dans des expériences singulières pour développer, responsabiliser et faire grandir ses talents

En permettant à un collaborateur de sortir temporairement de son périmètre habituel pour apporter sa valeur à une startup, **l'entreprise valorise son expertise et lui donne un espace de respiration professionnelle.**

**Ce type d'expérience crée souvent un renforcement du lien d'appartenance : le collaborateur revient enrichi, reconnu, et souvent plus engagé.**

L'immersion peut aussi permettre de désamorcer certaines envies de mobilité externe.

**Elle redonne du souffle, de la perspective, et nourrit une nouvelle motivation.**

Intégrer l'immersion au cœur de vos stratégies RH.

**Des expériences à activer à chaque étape du parcours collaborateur.**



**Attirer et fidéliser ne peut plus reposer uniquement sur les leviers traditionnels. Les collaborateurs veulent vivre des expériences qui ont du sens, qui les projettent, qui les valorisent.**

**L'immersion en startup répond à ces attentes. Elle permet aux DRH de :**

- se différencier dans l'attraction des talents,
- renforcer l'engagement des profils clés,
- investir concrètement dans le développement de ses collaborateurs.

**Elle constitue un levier RH moderne, agile et crédible pour bâtir une marque employeur forte et fidéliser durablement les collaborateurs.**



# Retour d'expérience ORANO

## Un levier pour former et révéler les futurs leaders

Une démarche éprouvée pour fidéliser les hauts potentiels et développer leurs compétences clés.

### Sophie Crétal

Directrice de l'Ecole  
du Management



**Le Groupe ORANO a intégré l'immersion en startup dans son programme Booster de développement des futurs leaders.**

En collaboration avec WILCO, des promotions de collaborateurs ont été constituées pour travailler, en groupe, sur des cas d'usage issus de startups partenaires.

**Chaque promotion a vécu une expérience complète : exploration, travail collectif, immersion terrain, puis restitution devant le COMEX.**

**Cette démarche a permis :**

- d'identifier et de fidéliser les talents à fort potentiel,
- de leur offrir une expérience valorisante,
- de nourrir leur engagement et leur projection dans le groupe.

### QUESTIONS À SOPHIE CRÉTAL

#### Qu'est-ce qui vous a poussé à intégrer des immersions en startup dans le programme Booster d'Orano ?

**L'immersion en startup est pour nous une brique absolument clé et stratégique du programme Booster.**

Je ne l'envisage pas comme un levier unique, mais comme une combinaison puissante : **développement des compétences, attractivité et diffusion d'un esprit plus entrepreneurial.**

Dans une industrie aux horizons très lointains, j'ai besoin d'amener nos jeunes talents à sortir de leurs repères, à apprendre à désapprendre et à concilier "zéro risque" avec capacité à innover.

**Nous voulons qu'ils réalisent qu'il n'existe pas un modèle unique et qu'ils puissent passer aisément d'une approche à l'autre.**

Ces immersions contribuent aussi à notre marque employeur en montrant qu'Orano est ouvert sur l'extérieur, doté de véritables espaces de liberté et d'idéation, et qu'elles préparent les générations qui construiront l'Orano de demain.



Une immersion doit être conçue comme un parcours académique et cognitif articulé avant, pendant et après.

**Ils reviennent plus agiles, ouverts et enclins à s'inspirer de l'écosystème externe.**



## Quels effets avez-vous observés chez les jeunes talents suite à cette expérience d'immersion ?

**J'observe des transformations très concrètes :** nos jeunes talents apprennent à dépasser leurs biais cognitifs, à s'affranchir de leurs croyances et à remettre en question certaines certitudes.

L'aptitude à naviguer entre différents modes de pensée devient un véritable bénéfice cognitif pour les futurs leaders d'Orano.

**Nous les sentons également plus impliqués :** ils sont fiers vis-à-vis de leurs pairs, car ils vivent des expériences qu'ils n'auraient jamais imaginées, voire dans une entreprise du nucléaire. Cela répond à leur besoin d'autonomie et de liberté intellectuelle.

**Ces immersions renforcent leur fidélité, car ils comprennent qu'ils peuvent explorer d'autres pratiques.**

## Ses conseils...



### Quel conseil donneriez-vous pour intégrer l'immersion en startup dans un dispositif ?

Je soulignerais qu'une immersion doit être conçue comme un parcours académique. La première clé est d'avoir un acteur externe qui joue un rôle de traduction et d'animation, un véritable décodeur capable de créer le lien entre l'entreprise et la startup et de rendre explicite l'intérêt de cette ouverture. Ensuite, il est essentiel de constituer des binômes pertinents, car la qualité du matching conditionne largement la richesse des échanges. Enfin, un débriefing structuré permet d'identifier clairement ce qui est transposable et adaptable.

Je suis convaincue que ce type de démarche nécessite un partenaire comme WILCO **pour apporter un regard extérieur, une expertise de l'écosystème et un soutien déterminant pour préparer les générations de demain.**

Sophie CrétaI, ORANO





# Développer et adapter les compétences

# #2

**WILCO** Libérateur  
d'ambitions.

# Sécuriser la montée en compétences pour rester compétitif.

Investir dans la formation continue et anticiper les impacts de l'IA afin d'adapter les compétences aux nouveaux métiers.

- Face à l'accélération technologique et à l'évolution rapide des métiers, renforcer l'engagement et l'apprentissage continu devient indispensable pour rester compétitif.

Il faut rappeler que la pénurie de compétences est un défi majeur pour les entreprises françaises.

Près de

# 38 %

des dirigeants d'ETI, identifient la pénurie de compétences comme leur principale difficulté pour répondre à leurs enjeux business.

*Selon une étude de Forbes.*

Les secteurs les plus affectés par cette problématique sont ceux de l'**industrie** et du **bâtiment**, de la **santé** et du **service à la personne**, du **transport** et de la **logistique**, de l'**agriculture**, de la **restauration** et de l'**hôtellerie** ainsi que celui de la **technologie** et du **numérique**.

Ces tensions s'expliquent par la faible attractivité des métiers, le vieillissement, les volumes de départ à la retraite, et un nombre insuffisant de diplômés issus des filières de formation notamment pour les techniciens.

Ces secteurs doivent donc redoubler d'efforts afin de rester compétitifs et sécuriser leur business sur le long terme.

Concrètement, cela signifie que les DRH peinent à trouver des profils disposant des qualifications, des connaissances et des compétences nécessaires pour répondre aux besoins stratégiques et opérationnels de leur entreprise.

Face à la raréfaction des talents sur certains métiers, elles n'ont plus d'autre choix que de **renforcer la formation continue de leurs collaborateurs** et d'**investir dans des parcours de développement des compétences** clairs, adaptés et structurés, en phase avec les enjeux de l'entreprise et les attentes des salariés.



Les candidats sont aujourd'hui de plus en plus sensibles à l'expérience collaborateur proposée.

**Les programmes de formation et de développement des compétences jouent un rôle clé dans l'attractivité et la fidélisation.**

# 64 %

**des DRH déclarent ne pas disposer de plan efficace pour anticiper les impacts de la technologie sur les compétences de leurs équipes.**

**La majorité des employés expriment le souhait de progresser et d'acquérir de nouvelles compétences, tant sur le savoir-faire que sur le savoir-être.**

Il est donc crucial pour les DRH de prendre en compte rapidement cette dimension du développement des compétences afin d'assurer la compétitivité de l'entreprise, d'attirer de nouveaux talents et de fidéliser les collaborateurs.

**Elles doivent donc structurer des parcours de formation continue en adéquation avec l'évolution des métiers.**

Cependant 64 % des DRH déclarent ne pas disposer de plan efficace pour anticiper les impacts de la technologie sur les compétences de leurs équipes.

**Impliquer les équipes RH et les experts métiers dans la conception des plans de montée en compétences est donc essentiel :** cela garantit la pertinence des contenus, leur adéquation avec les réalités terrain, et permet de préparer l'évolution des métiers de demain.



**Les entreprises capables de rester compétitives, d'anticiper et de s'adapter rapidement aux nouvelles technologies, seront celles qui investissent durablement dans le développement et la sécurisation des compétences de leurs collaborateurs.**

# Quelles startups mobiliser pour accélérer la montée en compétences des métiers ?

Avec l'évolution continue des métiers et l'émergence de nouvelles technologies, rester compétitif suppose d'instaurer une dynamique d'apprentissage continue, contextualisée et mesurable, au plus près des situations de travail.

- "Former plus" ne suffit plus lorsque les contenus sont génériques, que l'apprentissage s'évanouit
- faute de pratique et que l'impact est difficile à démontrer. L'enjeu est de rapprocher la formation
- du travail réel, de la rythmer dans le temps et de la piloter avec des indicateurs concrets.



Découvrons des solutions qui répondent à ces défis, de l'entraînement sur le poste de travail jusqu'à la mesure des résultats.

L'un des principaux enjeux des DRH est de rendre la formation managériale réellement efficace. Les formats descendants ou ponctuels peinent à transformer les pratiques quotidiennes.



**Blify transforme les situations de travail en opportunités d'apprentissage.**

Grâce à une IA multi-agents, les managers reçoivent des micro-séquences personnalisées directement dans Teams ou Slack, au moment clé - préparer un feedback, animer un rituel ou gérer un entretien sensible.

**Blify ancre ainsi l'apprentissage dans l'action et garantit un développement des compétences en continu.**



## Solers:

### **Solers répond à un enjeu clé de la formation terrain.**

La plateforme génère des simulations d'appels et d'échanges écrits ultra-réalistes, permettant aux collaborateurs de s'entraîner dans un environnement sécurisé.

**Grâce aux feedbacks instantanés de l'IA, fondés sur les meilleures pratiques de l'entreprise**, chaque collaborateur peut répéter, mesurer sa progression et consolider les gestes professionnels qui font la différence sur le terrain.

**Un autre enjeu majeur est de sortir de l'incertitude quant à l'efficacité des formations.**



### **Edko adresse la mesure d'impact des formations par la donnée.**

La plateforme structure la collecte de feedback avant, pendant et après la formation pour objectiver la montée en compétences et fournir aux RH des tableaux de bord clairs et actionnables.

**Edko transforme ainsi la formation en un investissement dont l'impact devient visible et prouvé.**

**Pour garantir la pertinence des contenus, rien ne remplace l'expertise interne.**



### **Apolearn transforme l'expertise interne en modules pédagogiques engageants.**

Grâce à un environnement auteur assisté par l'IA, les formations sur mesure sont créées rapidement et efficacement.

En capitalisant sur les savoirs de l'entreprise, **Apolearn assure la création de contenus qui parlent le langage du terrain et répondent précisément aux besoins opérationnels.**



**Au-delà de ces exemples, WILCO vous invite à travers le mapping suivant, à découvrir d'autres acteurs qui rendent l'upskilling et le reskilling plus concrets, mesurables et durables.**



Découvrons 11 startups accélérées par **WILCO Digital** qui renforcent les compétences de vos équipes avec des approches immersives et personnalisées.

STARTUP	ENJEU RH	PROPOSITION DE VALEUR	SITE WEB
 apolearn	Développer les compétences	Plateforme SaaS qui <b>digitalise la formation via un espace d'apprentissage collaboratif et social.</b>	<a href="https://apolearn.com">apolearn.com</a>
 Blify	Développer les compétences	Solution d'entraînement IA qui <b>remplace les formations descendantes par des micro-sessions personnalisées</b> dans Teams ou Slack.	<a href="https://blify.co">blify.co</a>
 DIDASK	Développer les compétences	Plateforme d'apprentissage adaptatif permettant de <b>créer des modules pédagogiques sur-mesure</b> pour entreprises et organismes de formation.	<a href="https://didask.com">didask.com</a>
 Edko education	Piloter les compétences	Outil de collecte d'avis qui <b>centralise et analyse le feedback des parties prenantes des organisations éducatives.</b>	<a href="https://edko.io">edko.io</a>
 FIFTY	Adapter les compétences	Plateforme de micro-actions qui <b>transforme les objectifs professionnels en exercices concrets à réaliser en situation de travail.</b>	<a href="https://fifty.do">fifty.do</a>
 Komin.io collaborative learning	Développer les compétences	Plateforme SaaS qui <b>facilite la transmission des connaissances clés</b> et la formalisation des savoirs internes.	<a href="https://komin.io">komin.io</a>
 mendo	Adapter les compétences	Coach virtuel intégré à Excel qui <b>guide les utilisateurs via des suggestions contextualisées</b> pour travailler plus vite et mieux.	<a href="https://mendo.cloud">mendo.cloud</a>
 muchbetter.ai	Développer les compétences	Solution de simulations IA qui <b>entraîne les équipes commerciales via des scénarios réalistes</b> et des feedbacks immédiats.	<a href="https://muchbetter.ai">muchbetter.ai</a>
 solers:	Développer les compétences	<b>Formation grâce à l'IA des équipes avec des appels simulés réalistes</b> et des feedbacks personnalisés, basés sur les meilleures pratiques.	<a href="https://solers.io">solers.io</a>
 uptale.	Développer les compétences	Plateforme d'apprentissage immersif pour <b>créer et diffuser des modules de formation en 360° et en réalité virtuelle.</b>	<a href="https://uptale.io">uptale.io</a>
 XLEARN	Piloter les compétences	Plateforme SaaS qui <b>utilise l'IA pour dynamiser les compétences</b> des collaborateurs et de l'entreprise.	<a href="https://xlearn.fr">xlearn.fr</a>

# AG2R LA MONDIALE x MuchBetter.ai

## Comment accélérer le développement des talents ?

Quand un leader de la protection sociale mise sur l'intelligence artificielle pour renforcer la performance des équipes commerciales.



**Yannick Lassalle**

Corporate  
Venture  
& Innovation



AG2R LA MONDIALE



**Raphaël Carriero**

COO  
& co-fondateur



muchbetter.ai

**AG2R LA MONDIALE**, acteur majeur de la santé, de la prévoyance et de l'épargne, s'associe à **MuchBetter. ai**, startup spécialisée dans la simulation de conversations clients grâce à des avatars pilotés par IA. Ensemble, ils explorent de nouvelles façons de former les équipes commerciales, en s'appuyant sur des entraînements personnalisés et des feedbacks instantanés pour accélérer la montée en compétences.

### QUESTION À YANNICK LASSALLE

**Quels besoins spécifiques en matière de formation au sein d'AG2R LA MONDIALE vous ont amené à collaborer avec une startup comme MuchBetter.ai, plutôt qu'avec des acteurs traditionnels ?**

**Nous avons des besoins récurrents de formation, souvent obligatoires, qui nécessitent beaucoup d'entraînement.**

*Les méthodes classiques mobilisent plusieurs collaborateurs pour en former un seul, avec un coût caché important et des biais liés par exemple au jugement entre pairs. Nous cherchions une solution plus*

*agile, capable de rendre ces entraînements plus fréquents, plus réalistes et mieux adaptés aux besoins de chacun.*

*L'approche de MuchBetter.ai, avec des simulations activables à la demande, répond parfaitement à cet enjeu, **elle offre un entraînement fluide, personnalisé et objectivement mesurable.***

## QUESTIONS À RAPHAËL CARRIERO

**Comment la solution MuchBetter.ai a-t-elle concrètement contribué à la montée en compétences des commerciaux d'AG2R LA MONDIALE ?**

*Nous avons travaillé sur des cas très opérationnels comme l'appel sortant et la prise de recommandation.*

**Une cinquantaine de conseillers s'est entraîné pendant 4 à 6 semaines sur 16 scénarios de simulation, avec 15 à 20 mises en pratique chacun.**

**La progression des collaborateurs a été suivie grâce à quatre indicateurs clés :**

- **Engagement** • **Satisfaction**
- **Progression** • **ROI**

*Le POC a montré qu'une pratique régulière, dans un environnement sécurisé, permet d'ancrer durablement les bonnes pratiques et d'améliorer les performances sur le terrain.*

**Quel bilan reprenez-vous de cette collaboration, et quels conseils donneriez-vous à d'autres acteurs souhaitant s'engager dans une démarche similaire ?**

**Cette collaboration a confirmé l'importance du rôle de l'innovation comme facilitateur :** ouvrir les bonnes portes dans un grand groupe complexe, anticiper d'éventuels freins (juridiques, RH, achats ou IT...) et penser dès le POC aux conditions d'industrialisation et passage à l'échelle.

**Le département innovation joue ainsi un rôle clé :** il permet de passer d'un cas d'usage métier restreint à horizon court terme à un cas d'usage élargi à l'échelle du groupe pouvant être transverse à différents métiers.

**Plus que facilitateur, il devient souvent ambassadeur de la solution lorsque le POC présente des résultats concluants.**



# Leurs conseils...

## Startups

Comprendre finement l'organisation et les enjeux des décideurs et bénéficiaires de sa solution et rassurer très tôt sur les sujets de sécurité/compliance et d'intégration IT (accréditations, conformité, SI...) pour aller plus vite vers le déploiement.



*Le plus grand danger pour une startup, c'est d'entrer dans un compte sans en comprendre l'organisation au préalable.*

*Sans vision globale on peut mettre de l'effort sur un sujet non prioritaire et perdre un temps précieux, voire se retrouver bloqué.*

**Dans une expérimentation POC, il faut être opérationnel tout en gardant la vente en ligne de mire :**

*aligner le périmètre et les hypothèses du POC sur les attentes des décideurs budgétaires (qui ne sont pas toujours les chefs de projet du POC).*

**Raphaël Carriero, MuchBetter.ai**



## Grands Groupes

**Anticiper dès le départ les conditions d'industrialisation** (budget, modèle économique de la startup, dépendance IT/SI) **pour pouvoir transformer l'essai du POC en déploiement à l'échelle.**



*Faire un POC, c'est facile. Le vrai enjeu, c'est le passage à l'échelle. Il faut anticiper dès le départ les problématiques d'industrialisation.*

**Yannick Lassalle, AG2R LA MONDIALE**



# Renforcer les soft skills et transformer les postures managériales par l'immersion en startup.

**Une expérience qui expose les équipes à des nouveaux modes de pensée, d'action et de décision.**

**La transformation des organisations ne dépend pas uniquement de l'acquisition de nouvelles compétences techniques.**

Elle repose de plus en plus sur la capacité des collaborateurs à faire preuve d'agilité, de créativité, d'écoute, ou encore à collaborer efficacement dans des environnements mouvants.

**Ces compétences dites «comportementales»** - ou soft skills - sont devenues des leviers clés pour accompagner les changements et renforcer la résilience collective.

Pourtant, leur développement ne peut se limiter à des approches descendantes ou théoriques.

C'est dans ce contexte que l'immersion en startup prend tout son sens.

Une posture apprenante, stimulée par l'environnement.

**Loin d'un format académique, l'immersion place les collaborateurs dans une situation** réelle, où ils interagissent avec des entrepreneurs, des équipes resserrées et des méthodes de travail souvent plus directes, agiles et orientées solutions.

**Cette confrontation à un environnement différent favorise la mise en mouvement :** les participants doivent s'adapter, observer, questionner, proposer, coopérer.

**Ces interactions, parfois déstabilisantes mais toujours stimulantes, constituent un terrain fertile pour le développement de compétences transverses :** capacité à écouter activement, à formuler des idées de manière synthétique, à faire preuve de diplomatie dans la co-construction, ou encore à évoluer dans un cadre incertain.



Le cadre startup offre aussi l'opportunité de sortir de la verticalité habituelle. Chaque collaborateur est incité à prendre des décisions, à gérer l'incertitude, à expérimenter, ce qui favorise la confiance en soi et l'esprit d'initiative.

**Ces éléments sont fondamentaux, notamment pour les profils experts ou cadres souhaitant renouveler leur posture managériale.**

## Des apprentissages concrets, contextualisés, durables

**Les soft skills ne se développent pas en vase clos.** Ce que permet l'immersion, c'est une mise en situation contextualisée, sur une durée courte mais dense, qui oblige à mobiliser ses ressources autrement.

**Ce format permet également aux participants de prendre conscience de leurs modes de fonctionnement, de leurs forces... mais aussi de leurs zones d'inconfort ou de progrès.**

Les sessions de débriefing, intégrées à nos programmes, favorisent cette prise de recul et transforment l'expérience vécue en apprentissages durables.

## Le collectif joue aussi un rôle clé.

L'échange entre pairs, y compris issus d'autres entreprises, favorise la verbalisation, le feedback et l'enrichissement mutuel.

## Des bénéfices RH tangibles

Pour les Directions des Ressources Humaines, les dispositifs d'immersion constituent un outil complémentaire dans les parcours de développement des compétences.



### L'immersion en startup répond à ces attentes. Elle permet aux DRH de :

- renforcer les soft skills sans passer par des modules théoriques,
- encourager une posture plus proactive, orientée solution,
- diversifier les approches d'apprentissage dans une logique plus expérientielle,
- nourrir une dynamique de transformation culturelle en diffusant des pratiques issues de l'entrepreneuriat.

### Elle contribue à rendre l'entreprise plus agile, plus apprenante, plus ouverte.

Elle devient ainsi un outil de montée en compétences, mais aussi un moyen de renforcer la capacité d'adaptation de l'organisation dans son ensemble.

# SYNERGY : 3 ans de co-apprentissage immersif avec des startups

Programme d'immersion corporate qui favorise l'ouverture, la confiance et inspire de nouvelles pratiques.



WILCO X



Depuis 2021, CNP Assurances et WILCO mènent une aventure humaine, collective et ambitieuse : SYNERGY.

SYNERGY est un programme d'immersion collaboratif conçu pour rapprocher les équipes du groupe et les entrepreneurs autour de thématiques stratégiques, pour faire évoluer les métiers, leur posture et leurs pratiques d'innovation.

À travers 6 saisons successives, SYNERGY a exploré les grands enjeux du groupe CNP Assurances : Expérience Client, Fragilités, Data, RSE, Ressources Humaines et, plus récemment, Climate Tech.

Au fil des saisons, SYNERGY s'est imposé comme un levier d'apprentissage mutuel et de transformation.

**Les collaborateurs partagent leur expertise sectorielle**, tout en découvrant la culture d'agilité, de rapidité d'exécution et d'expérimentation propre aux startups.

**De leur côté, les entrepreneurs enrichissent leur compréhension des marchés**, affinent leurs modèles et identifient de nouveaux cas d'usage au fil des échanges et des retours terrain.

**En 3 ans, le dispositif a réuni plus de 60 collaborateurs et près de 50 startups, donnant naissance à plus d'une cinquantaine de binômes d'entrepreneurs-mentors.**

Au-delà des chiffres, SYNERGY incarne une dynamique d'ouverture et de coconstruction, **créatrice de passerelles solides entre grands groupes et startups.**

## Quels effets avez-vous observés suite à cette expérience d'immersion ?

### Magali Clairgeau

Développement et Partenariats



### Lisa Barretieri

Responsable des Partenariats et du développement Startups



*SYNERGY, fruit d'un partenariat de confiance entre **Open CNP** et WILCO, est une immersion unique entre collaborateurs et startups, qui bouscule nos façons de penser.*

**Chaque édition nous a permis d'explorer des enjeux clés avec un regard neuf et concret.**

*Ce programme de mentorat de startups par des collaborateurs du groupe **CNP Assurances** stimule l'innovation et crée des connexions durables.*

**Une vraie bouffée d'inspiration collective !**

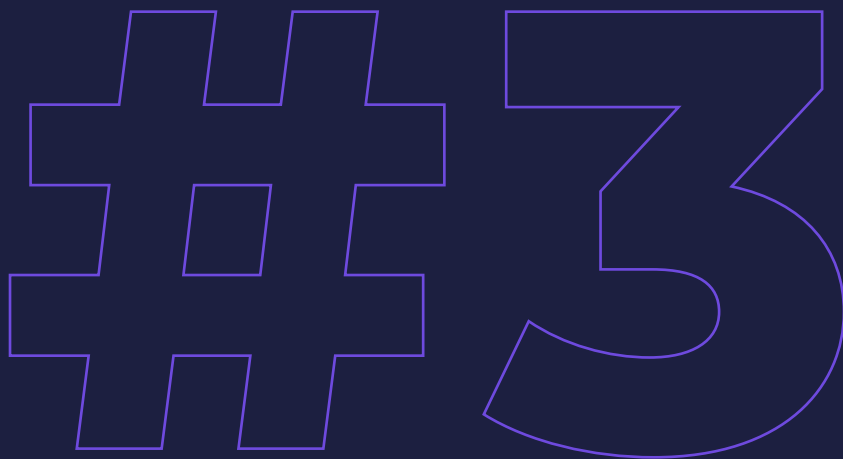
*Ce que je retiens du programme SYNERGY, c'est que collaborer avec des startups, ce n'est pas si simple.*

**C'est avant tout une aventure humaine, faite de relations de confiance et de co-construction.**

**SYNERGY, c'est une grande réussite et une grande aventure humaine !**



# **Ancrer bien-être, santé mentale, inclusion et RSE**



**WILCO** Libérateur  
d'ambitions.

# Placer l'humain, l'inclusion et le bien-être au centre des priorités RH

**Santé mentale, DEI et RSE deviennent des leviers d'impact pour répondre aux exigences sociétales.**

**À l'heure où les technologies transforment en profondeur les fonctions RH, une autre révolution s'impose : celle des attentes sociétales.**

Recruter efficacement ou optimiser les processus internes ne suffit plus. La fonction RH entre dans une nouvelle ère, celle de l'impact. Les collaborateurs, les candidats, les clients et les investisseurs attendent désormais de l'entreprise qu'elle incarne des engagements clairs, protège la santé mentale de ses équipes, favorise l'inclusion, et s'inscrive dans une démarche de responsabilité sociale et environnementale durable.

Longtemps reléguée au second plan, la santé mentale s'affirme aujourd'hui comme un pilier central de la performance durable. En 2025, elle a été érigée en grande cause nationale par le gouvernement français, soulignant son importance croissante dans le monde du travail.

Selon l'OMS, la santé mentale correspond à **« un état de bien-être qui permet à chacun de réaliser son potentiel, de faire face aux difficultés normales de la vie, de travailler avec succès et de manière productive, et d'apporter une contribution à la communauté »**.

**Pourtant, la réalité en entreprise en est encore loin.**

**En 2023, les maladies psychiques d'origine professionnelle ont augmenté de**

**25 %**

*Selon une enquête relayée par Le Monde.*

**Près d'un salarié sur deux déclare souffrir de détresse psychologique.**

**Burnout, anxiété, isolement :** les risques psychosociaux explosent, exacerbés par la généralisation du travail hybride, l'isolement numérique et la pression croissante sur la performance dans un contexte incertain.

**Le coût du mal-être au travail est estimé à plus de 13 000€ par salarié et par an.**

*Source IBET 2023.*



**Face à ce constat, les entreprises ne peuvent plus se contenter de solutions ponctuelles.**

Il devient urgent d'instaurer une culture de prévention, de former les managers à l'écoute active, et de repenser en profondeur les modes d'organisation du travail, le leadership, et l'équilibre entre vies personnelle/professionnelle.

**Dans cette dynamique, les enjeux de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI) prennent une ampleur décisive.**

Il ne suffit plus d'énoncer des principes : les organisations doivent désormais produire des résultats visibles et mesurables.

**En France,**

# 71 %

**des entreprises disposent d'un budget dédié à la DEI, mais dans les faits, 39 % des salariés déclarent avoir subi une forme de discrimination au travail.**

**Un taux qui grimpe à 58 % pour les personnes appartenant à plusieurs minorités.**

*Source : Ipsos, 2025.*

.....

La parité femmes-hommes reste un objectif inachevé :

**seulement,**

# 26 %

**des postes de direction sont occupés par des femmes dans les grandes entreprises, malgré les dispositifs d'égalité salariale.**



**Le coût du mal-être au travail est estimé à plus de 13 000€ par salarié et par an.**

**L'inclusion du handicap demeure, elle aussi, largement insuffisante : seuls 3,5 % des effectifs en entreprise sont en situation de handicap, alors que la loi française impose un minimum de 6 %.**

# 55 %

**des employeurs ignorent si leurs outils RH, souvent basés sur l'intelligence artificielle, renforcent ou réduisent les biais de recrutement.**

*Source : Diversity.com, 2025.*

**L'inclusion ne peut plus être un slogan...**

Elle doit devenir une réalité vécue, soutenue par des politiques concrètes, des formations sur les biais inconscients, des mécanismes de signalement accessibles, et un climat de sécurité psychologique - condition indispensable à la libre expression des collaborateurs, alors qu'un quart d'entre eux n'osent toujours pas s'exprimer ouvertement dans leur environnement professionnel.

**Au-delà de son rôle interne, l'entreprise est de plus en plus perçue comme un acteur clé de son territoire et de son écosystème.**

La responsabilité sociétale (RSE) dépasse désormais les murs de l'organisation pour toucher les communautés, l'environnement et les chaînes de valeur.

## Les attentes des parties prenantes s'intensifient :

- les salariés veulent du sens, un management respectueux et un cadre de travail inclusif,
- les candidats évaluent l'engagement sociétal de l'entreprise avant de postuler,
- les consommateurs privilégient les marques éthiques,
- les investisseurs exigent des garanties ESG,
- les territoires attendent un impact local positif.



# 52 %

**des entreprises de plus de 50 salariés mènent des actions RSE.**

*Selon l'INSEE.*

**Un chiffre qui atteint 84 % pour les structures de plus de 500 salariés.**

Si la démarche reste encore marginale dans les PME, elle devient un levier stratégique de différenciation et de compétitivité pour les ETI et les grands groupes, fortement exposés aux attentes sociétales, médiatiques et réglementaires.

**Dans ce contexte, la fonction RH ne peut plus se penser comme une simple fonction support.**

Elle devient le moteur d'une entreprise engagée, inclusive, humaine et résiliente. Santé mentale, diversité, équité, inclusion, RSE : **ces piliers ne sont plus des « à-côtés », mais des fondamentaux.**

**C'est à travers eux que se jouera :**

- la performance durable,
- la capacité d'attraction des talents,
- la fidélisation des équipes,
- la confiance des parties prenantes.

**Les entreprises qui sauront agir avec sincérité et cohérence sur ces leviers s'inscriront durablement dans un monde en profonde transformation.**

# Quelles startups offrent des leviers concrets sur le bien-être, la santé mentale, l'inclusion et la RSE ?

**Protéger la santé, renforcer l'inclusion et structurer la responsabilité sociale : des priorités désormais incontournables.**



Découvrons quelques startups qui transforment le bien-être, la santé mentale, l'inclusion et la RSE.

**Ancrer ces pratiques dans le quotidien devient clé pour stimuler l'engagement durable des équipes.**



**Kunto** répond à l'enjeu du bien-être et de la santé durable au travail.

L'application de sport-santé inclusive adapte les programmes aux besoins de chacun et soutient la prévention par une activité physique accessible et régulière.

## Holicare

**Holicare** adresse la prévention des risques psychosociaux et la santé mentale au travail.

La solution propose une évaluation scientifiquement validée et des parcours pluridisciplinaires de prévention et de soin pour intervenir précocement.





### **Welcome Account facilite l'inclusion des nouveaux arrivants.**

La solution simplifie l'ouverture d'un compte de paiement pour les salariés et étudiants internationaux, levant les barrières administratives et linguistiques à l'employabilité et à l'accès aux droits.



### **CircularPlace répond à l'enjeu RSE et de la réduction de l'empreinte environnementale.**

La plateforme de gestion circulaire facilite le réemploi et la valorisation des actifs, tout en réduisant les coûts et l'impact écologique.

## **KIOSK**

### **KIOSK accompagne le pilotage et la mesure des démarches ESG.**

La plateforme automatise la collecte et la structuration des données pour faciliter la préparation CSRD.



### **FINGREEN AI**

### **FINGREEN AI structure la traçabilité et la comparabilité des données d'impact.**

La solution industrialise l'évaluation des impacts et des risques grâce à l'IA.



**Au-delà de ces solutions, ce mapping met en lumière un écosystème complet qui rend l'engagement social, inclusif & environnemental opérationnel au quotidien.**



Découvrons 14 startups accélérées par **WILCO Digital** qui renforcent la prévention santé, l'équité, l'impact environnemental et la qualité de vie au travail.

STARTUP	ENJEU RH	PROPOSITION DE VALEUR	SITE WEB
 APARENTIÈRE	Bien-être, santé mentale, inclusion	Plateforme qui <b>accompagne la parentalité en entreprise via des parcours digitaux</b> et des interventions d'experts.	<a href="https://aparentiere.com">aparentiere.com</a>
 CircularPlace	RSE	Solution de réemploi qui <b>aide les entreprises à valoriser leurs produits via une plateforme simple et durable.</b>	<a href="https://mobeelity.io">mobeelity.io</a>
 FINGREEN AI	RSE	Solution de <b>reporting et de monitoring ESG</b> qui aide investisseurs & prêteurs à piloter l'impact des entreprises privées.	<a href="https://fingreen.ai">fingreen.ai</a>
 Holicare	Bien-être, santé mentale	Outil numérique d'auto-évaluation validé scientifiquement pour <b>mesurer bien-être et santé mentale en 5 min.</b>	<a href="https://holicare.com">holicare.com</a>
 KIOSK	RSE	Logiciel data qui <b>collecte et structure les données ESG des ETI</b> pour préparer la conformité CSRD.	<a href="https://meetkiosk.com">meetkiosk.com</a>
 Kunto <small>Sport pour un, sport pour tous</small>	Inclusion	Application de sport qui <b>adapte chaque programme aux pathologies ou handicaps</b> spécifiques des collaborateurs.	<a href="https://kunto.fr">kunto.fr</a>
 maplab	RSE	Solution qui <b>aide les entreprises à choisir leurs implantations</b> et plans de mobilité grâce à une recherche filtrée par temps de transport.	<a href="https://maplab.green">maplab.green</a>
 mobeelity	RSE	Plateforme qui <b>optimise les trajets et la mobilité des collaborateurs</b> au sein de l'entreprise.	<a href="https://mobeelity.io">mobeelity.io</a>
 naboo	Bien-être, santé mentale	Solution qui <b>simplifie l'organisation de séminaires &amp; séjours</b> via une sélection de lieux adaptés au travail en équipe.	<a href="https://naboo.app">naboo.app</a>
 OpenClimat®	RSE	Plateforme climate-tech qui <b>rend transparente l'action climatique des entreprises</b> via un app & un portail web.	<a href="https://openclimat.com">openclimat.com</a>
 rosaly	Inclusion	Application qui <b>permet aux salariés d'accéder à une avance sur salaire</b> , suivre leurs dépenses et renforcer leur éducation financière.	<a href="https://rosaly.com">rosaly.com</a>
 stairwage	Inclusion	Solution qui <b>digitalise et facilite les acomptes sur salaire</b> pour les ETI et grands groupes.	<a href="https://stairwage.com">stairwage.com</a>
 trainme	Bien-être, santé mentale	Plateforme qui <b>digitalise, facilite et flexibilise la pratique sportive</b> pour particuliers et entreprises.	<a href="https://trainme.co">trainme.co</a>
 WELCOME ACCOUNT	Inclusion	Solution financière inclusive qui <b>aide les nouveaux arrivants à gérer comptes &amp; services essentiels en Europe.</b>	<a href="https://welcomeaccount.com">welcomeaccount.com</a>

# EDF x Reverso

## Un duo gagnant pour accélérer la prévention et l'inclusion.

**Sensibiliser et former les équipes : des scénarios immersifs en VR pour renforcer management, santé mentale, diversité et RSE.**

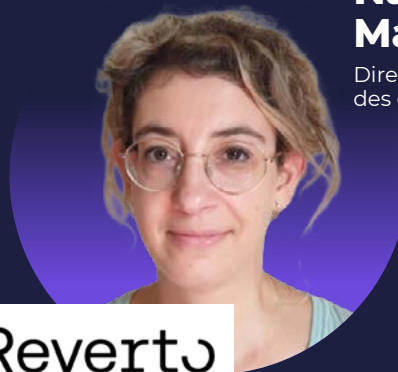
### Béatrice Prud'homme

Directrice Prévention  
Santé Sécurité



### Nathalie Mancuso

Directrice  
des opérations



**EDF**, leader européen de l'énergie, s'associe à **Reverso**, startup spécialisée dans les formations immersives en réalité virtuelle. Leur collaboration permet d'intégrer des scénarios interactifs et réalistes pour former les équipes aux enjeux clés du management et du comportement en entreprise - harcèlement, inclusion, ou encore prévention des risques.

#### QUESTION À BÉATRICE PRUD'HOMME

**Quelles problématiques ou ambitions ont conduit EDF à placer le bien-être, la santé mentale, l'inclusion et la RSE au cœur de sa politique RH, et pourquoi avoir choisi de collaborer avec une startup comme Reverso ?**

**Chez EDF, la santé et la sécurité sont des priorités historiques**, qu'il s'agisse des dimensions physiques comme psychologiques pour nos salariés et nos partenaires.

Aujourd'hui, la santé mentale représente une part significative de l'absentéisme dans les organisations - environ 40 %.

Nous collaborons avec Reverso depuis 2022. Leur approche immersive en réalité virtuelle (VR) nous a immédiatement convaincus, notamment sur des thématiques sensibles comme le harcèlement ou le burn-out.

**L'immersion change tout.**

**Plutôt que de simples supports théoriques, on vit la situation à travers diffé-**

**rents points de vue**, on perçoit les signaux faibles, et l'impact sur la mémorisation est considérablement renforcé.

Au-delà des contenus, **nous avons particulièrement apprécié la qualité de l'accompagnement proposé**, qui nous a permis de devenir autonomes dans l'utilisation des casques VR.

**Notre premier devoir reste de protéger la santé et la sécurité des femmes et des hommes qui font le Groupe et sa force.**

La réalité virtuelle constitue un levier concret et innovant pour y contribuer, avec une appropriation sur le terrain nettement supérieure à celle des formats d'elearning traditionnels.

## QUESTION À NATHALIE MANCUSO

**Comment la solution Reverso a-t-elle concrètement contribué à renforcer le bien-être, la santé, l'inclusion et la RSE chez EDF ?**

**Notre collaboration avec EDF s'inscrit dans la durée :** premiers tests en 2022, accélération en 2023, puis montée en puissance progressive.

Nous avons organisé des ateliers sur plusieurs sites en France et co-construit une solution dédiée au thème de la diversité au travail.

**Cette co-construction sur 6 mois s'est appuyée sur une immersion en centrale nucléaire, une série d'interviews afin de coller au plus près des réalités métiers et la co-écriture d'un scénario impactant.**

Nous entrons désormais dans une phase d'autonomisation : EDF s'équipe en casques de réalité virtuelle, et nous formons les formateurs internes, qui déploient ensuite les sessions auprès de leurs équipes.

**La collaboration se renforce ainsi par étapes, avec un ancrage progressif sur le terrain.**

Côté impact, chaque parcours intègre un quiz anonyme qui permet de produire un reporting consolidé - baromètre, statistiques d'appropriation et recommandations.

En 2024, plus de 1 500 personnes ont été formées chez EDF, dont environ 500 en autonomie. De plus, 96 % des participants aux ateliers Reverso déclarent que la VR les aide à mieux appréhender ces sujets sensibles.

**Aujourd'hui, notre catalogue met un focus particulier sur l'égalité femme-homme, la santé mentale et l'inclusion.**



# EDF x Reverso

## Les effets concrets de cette collaboration

### LE MOT DE NATHALIE MANCUSO

La collaboration EDF x Reverso confirme l'efficacité d'une technologie immersive lorsqu'elle est co-construite, mesurée et déployée par paliers.

#### Trois leviers clés ressortent :

- un **déploiement progressif** pour ancrer les usages,
- une **mesure d'impact continue** pour piloter et améliorer,
- l'**autonomisation des équipes** pour réussir le passage à l'échelle et inscrire la démarche dans les pratiques RH du Groupe.

#### Le bénéfice clé, c'est l'autonomisation progressive.

Au début, nous venions avec les casques ; ensuite, nous les avons prêtés ; puis EDF a acheté ses propres casques. L'objectif est de laisser les clés pour inscrire la démarche dans la durée et dans la culture interne.

### LE MOT DE BÉATRICE PRUD'HOMME

L'**autonomie est déterminante** : piloter en interne, à son rythme, et faire vivre les scénarios directement avec les équipes change l'échelle.

La **VR met vraiment en situation** : on manipule, on observe, on bouge et la mémorisation et l'appropriation dépassent largement celles d'un e-learning.

## Leurs conseils...

### Startups

**Avancez par étapes et co-construisez avec le terrain.** Mesurez l'impact (quiz anonymes, baromètres, feedbacks à chaud) et traduisez-les en recommandations concrètes.

**Surtout, facilitez l'autonomie du client :** au bon moment, laissez-lui les clés pour qu'il puisse équiper ses équipes, former ses formateurs et déployer en interne à son rythme.

Nathalie Mancuso, Reverso

### Grands Groupes

**Clarifiez vos besoins prioritaires** (santé mentale, harcèlement, inclusion, diversité), démarrez par des pilotes et capitalisez sur les retours avant d'industrialiser. Investissez dans la formation de formateurs et l'équipement progressif pour ancrer la pratique.

**Activez le bouche-à-oreille entre pairs pour faire tester et diffuser.**

Enfin, inscrivez-vous dans les dynamiques collectives : EDF va signer en novembre la charte de la santé mentale aux côtés de plus d'une centaine d'acteurs.

Béatrice Prud'Homme, EDF

# Valoriser les compétences des collaborateurs grâce à l'immersion en startup.

## Un levier humain au coeur de votre stratégie RSE.

Dans la dynamique actuelle des démarches RSE, la question des compétences est souvent abordée sous l'angle de la reconversion, de l'inclusion ou de la formation continue.

**Mais un aspect reste largement sous-exploité : la valorisation des compétences existantes au sein de l'organisation.**

Permettre à un collaborateur d'exercer ses savoir-faire dans un autre contexte, de confronter ses pratiques à d'autres environnements, de contribuer à des projets innovants en dehors de son périmètre habituel.

**C'est bien plus qu'un geste RH.  
C'est un engagement RSE fort.**

C'est considérer les compétences internes comme un bien commun, à faire circuler, à faire vivre, à faire évoluer.

La valorisation des compétences, une dimension sociale encore trop peu explorée.

- en renforçant l'employabilité,
- en encourageant le partage d'expertise,
- en favorisant l'ouverture.

**Les démarches de valorisation des compétences répondent à plusieurs objectifs RSE :**

- **Équité dans l'accès aux opportunités de développement,**
- **Reconnaissance des expertises internes,**
- **Participation active des collaborateurs à des projets sociétaux ou de transformation,**
- **Préparation aux métiers de demain, dans un cadre apprenant.**



Mais pour produire ces effets, il ne suffit pas d'ajouter des formations. Il faut créer des expériences.

Et c'est précisément ce que propose **EXPERIENCE BRIDGE**, en s'appuyant sur un format multicorporate unique.

# EXPERIENCE BRIDGE : Un format unique d'immersion multicorporate.

Un format innovant qui connecte le monde corporate et entrepreneurial, fait évoluer les pratiques managériales, et positionne les collaborateurs comme acteurs du changement au coeur des stratégies RSE.

## WILCO X

Une méthodologie structurée et engageante

**Sur 4 mois, le programme associe 10 à 15 collaborateurs** et autant de startups à travers un matching individuel fondé sur les affinités et les besoins mutuels.

**Chaque binôme explore une problématique réelle d'entreprise** (stratégie commerciale, RH, marketing, expérience client, IA & Data...) et co-construit des solutions au fil de 3 sessions d'immersion.

**Le parcours comprend :**

- une journée d'acculturation,
- un événement de lancement,
- les immersions en startup,
- une session de clôture pour partager les apprentissages et les livrables.

## EXPERIENCE BRIDGE

**Son ambition :** permettre aux collaborateurs de vivre une expérience concrète d'innovation, en immersion dans une startup, **pour renforcer leurs compétences comportementales et leur capacité à agir dans un environnement en transformation.**

### Un levier RH et RSE à fort impact

Au-delà de l'ouverture à la culture startup, **EXPERIENCE BRIDGE développe des soft skills clés - agilité, créativité, collaboration, résilience** - et renforce la posture entrepreneuriale des participants.

Les DRH y trouvent un outil concret de transformation culturelle, favorisant le bien-être au travail, la transversalité et une approche plus humaine de la performance.



# Transformer les pratiques RH par le digital et l'IA



**WILCO**

Libérateur  
d'ambitions.

# L'IA et le digital transforment les RH : s'adapter devient impératif.

**Automatisation, prédiction, matching : les technologies transforment recrutement, process et décisions.**

Dans un environnement où les entreprises doivent sans cesse s'adapter, **le numérique et l'intelligence artificielle ne sont plus de simples outils d'optimisation**, mais deviennent de véritables leviers de transformation stratégique, y compris au sein des Ressources Humaines.

Longtemps perçues comme des fonctions de support, les Ressources Humaines s'imposent désormais comme des acteurs clés de la performance globale de l'entreprise, à condition de savoir exploiter pleinement les technologies disponibles.

.....

L'un des premiers apports concrets de l'IA dans ce domaine réside dans l'automatisation.

La saisie de données administratives, le tri de CV, la planification des entretiens ou encore la gestion des demandes courantes via des chatbots peuvent aujourd'hui être assurés par des systèmes intelligents.

# 45 %

**des tâches RH, souvent chronophages et répétitives, pourraient être automatisées.**

*Selon une étude de McKinsey.*

Ce gain de temps offre aux équipes RH l'opportunité de se recentrer sur des missions à plus forte valeur ajoutée, telles que la stratégie de recrutement, le développement des compétences ou l'amélioration de l'expérience collaborateur.



**Mais au-delà de l'efficacité opérationnelle, l'IA devient un véritable outil de pilotage et de prédiction.**

En analysant des volumes massifs de données, les algorithmes peuvent détecter des tendances, prédire les risques de turnover ou anticiper les besoins futurs en compétences. Cette capacité de projection permet une gestion des talents plus proactive, plus fine et mieux alignée avec les évolutions du marché.

**Les outils de matching ou de scoring, notamment dans le recrutement,** favorisent une association plus pertinente entre profils et postes, dépassant la simple analyse de mots-clés.

Cette puissance technologique s'accompagne de nouvelles responsabilités.

**Les systèmes d'IA, aussi avancés soient-ils, ne sont pas exempts de biais.**

Ils peuvent reproduire, voire amplifier, des discriminations existantes si les données utilisées ne sont pas rigoureusement nettoyées ou encadrées.

De plus, ils rencontrent encore des limites dans l'évaluation des soft skills, compétences humaines pourtant essentielles dans de nombreux métiers.

Enfin, si certains candidats acceptent d'interagir avec un chatbot, **près de la moitié d'entre eux privilégient encore un échange humain dans les phases clés du processus de recrutement.**

*Selon Gartner*

L'enjeu n'est donc pas de remplacer les professionnels RH par les nouvelles technologies, mais de leur fournir des outils d'aide à la décision pour construire des processus hybrides, à la fois plus performants et plus humains.



Cette transition nécessite une véritable acculturation digitale.

# 49 %

**des responsables RH pointent un manque de compétences internes comme frein au développement de l'IA en RH.**

*D'après l'enquête menée par Parlons RH (et relayée par IT Social).*

**Comprendre le fonctionnement des algorithmes, savoir interpréter les résultats, identifier les biais :** autant de savoir-faire à développer pour piloter ces nouveaux outils avec discernement.

Ce n'est pas l'IA en elle-même qui fait la différence, mais la capacité humaine à l'orienter, à la questionner et à l'utiliser avec justesse.

**S'ajoutent à cela les enjeux réglementaires. Dès août 2026, le règlement européen sur l'intelligence artificielle (IA Act) entrera en vigueur.** Il impose des obligations strictes de transparence, de traçabilité et de responsabilité, notamment dans les domaines sensibles comme le recrutement ou la gestion des données personnelles.

Aujourd'hui, près des deux tiers des services RH utilisent l'IA sans cadre formel

**Une situation qui devient risquée à l'approche de cette échéance, d'autant que les sanctions pourront atteindre jusqu'à 7 % du chiffre d'affaires mondial.** Pour les Directions RH, il devient donc urgent non seulement de se mettre en conformité, mais aussi de mener un travail de pédagogie et de transparence en interne sur l'utilisation de ces outils.

Faire du numérique et de l'IA un levier stratégique en RH, ce n'est donc pas simplement adopter une nouvelle génération de logiciels. Il s'agit de transformer en profondeur la manière de recruter, de gérer et de valoriser le capital humain, en intégrant une exigence d'éthique, de clarté et de sens.

**Dans cette révolution technologique, les Ressources Humaines ont un rôle central à jouer : non pas comme suiveurs, mais comme moteurs d'un changement à la fois ambitieux et responsable.**

# Quelles startups permettent de transformer les pratiques RH ?

Pour gagner en efficacité et en impact, la fonction RH s'appuie désormais sur des briques numériques et IA qui automatisent le répétitif, fiabilisent la donnée et éclairent la décision - tout en maintenant l'humain au coeur des parcours.



Découvrons quelques startups qui transforment les pratiques RH.

 Omogen.ai

**Omogen.ai optimise la phase amont du recrutement par l'automatisation intelligente.**

Un agent IA mène la préqualification téléphonique, harmonise l'évaluation des profils et raccourcit les cycles afin de libérer du temps pour des échanges à forte valeur.

 skello

**Skello structure l'exécution RH à partir de données fiables et centralisées.**

La plateforme unifie planification, temps, absences et paie pour renforcer visibilité, conformité et efficacité opérationnelle côté managers comme RH.

 skillup

**Skillup outille le développement des talents grâce à une IA intégrée aux usages RH.**

Trois leviers sont activés : accélération des référentiels, soutien à la performance quotidienne et appui aux décisions stratégiques.

 tellent

**Tellent enrichit le recrutement et l'écoute interne par l'IA et l'automatisation.**

Les contenus sont analysés à grande échelle - rédaction, traduction, feedbacks - afin de réduire les biais et mieux exploiter la voix des collaborateurs.

 elevo<sup>AI</sup>

**Elevo transforme les entretiens managériaux en leviers d'action concrets.**

Synthèses, signaux faibles et priorisation permettent un pilotage plus réactif et une prise de décision plus équitable.



**Au-delà de ces solutions, ce mapping met en lumière un écosystème complet qui rend l'engagement social, inclusif & environnemental opérationnel au quotidien.**



Découvrons 15 startups accélérées par **WILCO Digital** qui transforment la gestion des talents, automatisent les process et améliorent l'expérience collaborateur.

STARTUP	ENJEU RH	PROPOSITION DE VALEUR	SITE WEB
	<b>Automatisation Process, Gestion des talents</b>	Application qui <b>optimise la gestion de la masse salariale et simplifie le pilotage RH</b> pour les équipes retail.	<a href="https://combohr.com">combohr.com</a>
	<b>Automatisation Process</b>	Solution IA qui <b>accélère les recrutements grâce à une suite d'outils prédictifs et automatisés.</b>	<a href="https://data4job.com">data4job.com</a>
	<b>Gestion des talents, Pilotage performances</b>	Plateforme SaaS qui <b>structure le management des performances via un suivi individualisé et continu.</b>	<a href="https://elevo.fr">elevo.fr</a>
	<b>Automatisation Process</b>	Plateforme qui <b>automatise le recrutement et pilote les campagnes d'acquisition en autonomie.</b>	<a href="https://featury.io">featury.io</a>
	<b>Gestion des talents</b>	Solution qui <b>offre une vision globale du travail hybride</b> et analyse la performance des collaborateurs sur site et à distance.	<a href="https://flow-app.io">flow-app.io</a>
	<b>Automatisation Process</b>	Outil ATS qui <b>centralise le recrutement et simplifie la gestion des candidatures</b> via un espace unique complet.	<a href="https://layan.eu">layan.eu</a>
	<b>Gestion des talents, Pilotage performances</b>	Plateforme qui <b>aide les équipes RH et CSE à gérer facilement les avantages salariés et les dispositifs sociaux.</b>	<a href="https://leeto.co">leeto.co</a>
	<b>Automatisation Process, Pilotage performances</b>	Solution de <b>gestion de la paie et des processus RH pensée pour les petites et moyennes entreprises.</b>	<a href="https://malibou.co">malibou.co</a>
	<b>Automatisation Process, Gestion des talents</b>	Solution <b>d'IA vocale qui préqualifie les candidats, génère des données dans l'ATS et réduit le time-to-hire</b> sur les recrutements volumétriques.	<a href="https://omogen.ai">omogen.ai</a>
	<b>Automatisation Process, Gestion des talents</b>	Outil d'évaluation qui <b> mesure les compétences linguistiques des talents</b> dans un format rapide et standardisé.	<a href="https://pipplet.com">pipplet.com</a>
	<b>Pilotage performances</b>	Outil d'analytics RH qui <b>agrège KPIs et données clés dans un dashboard global</b> , automatisé et historisé.	<a href="https://getreflect.io">getreflect.io</a>
	<b>Pilotage performances</b>	Logiciel de <b>gestion des plannings et du personnel dédié aux équipes retail et restauration.</b>	<a href="https://skello.io">skello.io</a>
	<b>Gestion des talents, Pilotage performances</b>	Marketplace SaaS qui <b>simplifie la gestion de la formation et optimise les parcours upskilling/reskilling.</b>	<a href="https://skillup.co">skillup.co</a>
	<b>Gestion des talents</b>	Plateforme qui <b>facilite la gestion des freelances pour les responsables RH et opérationnels.</b>	<a href="https://smarteem.com">smarteem.com</a>
	<b>Pilotage performances</b>	Plateforme qui <b>centralise, suit et partage les priorités de l'entreprise dans une interface unique et ergonomique.</b>	<a href="https://tellent.com">tellent.com</a>

# L'IA pour filtrer, prioriser et fiabiliser les choix RH.

Recruter mieux, plus vite, plus juste.

**Paul  
Lagrange**

CEO &  
Co-fondateur



 Omogen.ai

**Omogen.ai est une startup proposant un agent IA (nommé Alex) qui automatise la préqualification des candidats par téléphone.**

Les recruteurs peuvent ainsi accéder rapidement à des candidats pertinents et préqualifiés, via des données structurées directement dans leur ATS et ainsi réallouer leur temps à des tâches à plus forte valeur ajoutée, tout en améliorant l'expérience candidat et la rapidité des recrutements.



## En quoi le numérique et l'IA représentent-ils un levier stratégique pour transformer les pratiques RH ?

Le numérique a profondément ouvert le marché de l'emploi via les job boards qui ont émergé depuis le début des années 2000.

**Pour un candidat :** accéder à de nombreuses offres et postuler est devenu quasi instantané.

**Pour un recruteur :** poster une offre sur de nombreux job boards et récolter des dizaines ou centaines de candidatures est aujourd'hui un jeu d'enfant.

**Cette facilité a toutefois généré un phénomène massif : une explosion des volumes de candidatures, souvent au détriment de leur pertinence.**

Le véritable défi aujourd'hui n'est donc plus nécessairement de trouver des candidats, mais de repérer grâce à la donnée les bons profils dans un flot devenu impossible à gérer manuellement.

L'IA (les LLMs plus précisément) apporte une réponse directe à cette saturation par la génération de données systématiques qui rendent le tri plus précis, le matching plus personnalisé et les prises de décision plus rapides.

Sur les métiers en tension, où les meilleurs candidats restent disponibles quelques jours seulement, cette accélération devient décisive.

“  
**Le problème est plus focalisé actuellement sur la pertinence des candidatures. L'IA va aider à personnaliser le matching.**”

Le recrutement restant un métier fondamentalement humain (donc linguistique), **l'avènement des modèles de langage (LLMs) vient faire tomber la barrière à l'entrée à la création de solution d'IA** vraiment adaptée aux enjeux modernes du recrutement.

Ce que le numérique a ouvert en quantité, l'IA permet enfin de le trier, de le qualifier et de le rendre exploitable grâce à la donnée qualifiée qu'elle permet de générer.



**Comment votre solution contribue-t-elle concrètement à cette transformation, et quels enjeux adresse-t-elle en priorité ?**

“  
**La solution d'IA vocale Omogen.ai répond à trois enjeux essentiels du recrutement : volume, rapidité et constance du processus de recrutement.**

Pour le volume, l'IA peut analyser des centaines de candidatures en quelques minutes, là où un recruteur généraliste ne pourrait pas traiter efficacement 300 CVs.

L'agent vocal, Alex, prend en charge le filtrage du CV ainsi que la pré-qualification téléphonique, la partie la plus chronophage et répétitive du métier, et **libère 15 à 20 heures par recrutement pour que les équipes RH se concentrent sur des tâches à plus forte valeur ajoutée** (séduire, convaincre et fidéliser les meilleurs talents).

**La rapidité est également essentielle : les meilleurs candidats restent disponibles seulement 3 à 5 jours.**

La possibilité de réaliser des entretiens instantanément, dont 65 % en dehors des horaires de bureau, permet de sécuriser les talents, d'améliorer la marque employeur et de réduire le coût lié au time-to-hire.

**Enfin, l'IA assure une constance difficile à atteindre autrement : évaluation homogène des profils, interactions personnalisées et réduction des biais humains.**

Le processus est entièrement paramétrable par les RH, ce qui permet d'éviter les discriminations ou les biais de sélection sur des profils atypiques.

Loin de déshumaniser le recrutement, l'usage d'un agent IA fluidifie le parcours, raccourcit le process et améliore considérablement l'expérience candidat.

**Quels résultats observez-vous chez vos clients, et comment voyez-vous évoluer le rôle de l'IA dans les RH ?**

Les résultats sont clairs et mesurables : en moyenne, chaque recrutement confié à **Alex permet d'économiser plus de 20 heures de travail RH**, grâce à l'automatisation complète de la préqualification, du recueil d'informations et de l'enrichissement ATS.

**L'impact sur la vitesse est tout aussi significatif : le délai entre candidature et premier contact tombe à 1,5 jour, et le time-to-hire est généralement divisé par deux**, un avantage décisif sur les métiers en tension.

Cette accélération repose notamment sur la capacité d'Alex à mener 65 % de ses entretiens en dehors des horaires ouvrés, entre 19h et 8h, là où les équipes humaines ne peuvent intervenir.

**Du côté des candidats, l'expérience s'améliore nettement : sur plus de 300 000 entretiens réalisés, la satisfaction moyenne atteint**

**4,3/5**

Preuve qu'un agent vocal bien conçu peut créer une interaction fluide, claire et respectueuse, tout en donnant à chacun une chance égale d'être évalué.

**À mesure que ces usages se normalisent, le rôle de l'IA dans les RH évolue.**

D'un simple outil de délestage opérationnel, elle devient un coéquipier structurant du recruteur, garantissant constance, rapidité et qualité dans les étapes amont, pour permettre aux équipes humaines de se concentrer sur ce qui transforme réellement un recrutement : **l'évaluation fine, la relation et la décision.**



# Apec : Un acteur majeur de l'emploi des cadres.

**Éric  
Texier**

Responsable  
Lab  
Innovation



**L'Association Pour l'Emploi des Cadres (Apec) a pour mission d'accompagner les cadres et jeunes diplômés du supérieur dans leur recherche d'emploi et leur évolution de carrière. Elle aide également les organisations à embaucher les cadres qui leur permettront de se développer.**

**L'Apec**, partenaire de WILCO, met son expertise au service des startups avec Startup Shaker, un programme d'accompagnement RH de 9 mois pour structurer les stratégies de recrutement et de gestion des talents.

## Tendances RH : entre pénurie de talents, IA et nouvelles attentes.

### Quels sont aujourd'hui les grands défis RH que vous observez chez les DRH et les entreprises ?

*Dans les TPE, PME et les ETI, les défis RH se révèlent souvent plus complexes que dans les grandes organisations : **équipes restreintes, outils limités, et manque de temps... autant de facteurs qui accentuent la pression à chaque étape du parcours collaborateur.***

*À cela s'ajoutent la pénurie de talents, l'évolution rapide des compétences et la nécessité d'être à la fois attractif et fidélisant, dans un contexte où les collaborateurs attendent davantage de sens, de perspectives d'évolution, de transparence salariale et de flexibilité.*

**Les outils - en particulier ceux intégrant de l'intelligence artificielle - apportent un gain de temps appréciable, notamment en phase de préqualification.**

**L'arbitrage humain demeure toutefois essentiel pour ne pas écarter des profils atypiques mais à fort potentiel.**

Au-delà du recrutement, un onboarding progressif appuyé par des temps de feedback réguliers (par exemple via un rapport d'étonnement) sécurise l'intégration.

L'offboarding, encore trop peu systématique, représente quant à lui un véritable levier d'apprentissage organisationnel.



**Pour finir, l'enjeu est aussi économique :** un mauvais recrutement de cadre peut coûter entre 30 000 et plus de 100 000€, sans compter les coûts indirects liés à la perte de motivation ou à la désorganisation.

### Les signaux de désengagement sont d'ailleurs nombreux.

42 % des moins de 35 ans ont déjà démissionné dans les 18 premiers mois, au moins une fois sur ces 10 dernières années, souvent en raison d'incompréhension sur le mode de collaboration avec leur manager.

### Comment l'Apec accompagne-t-elle concrètement les DRH pour relever ces défis ?

**La mission de l'Apec est d'outiller les RH et les Managers, notamment dans les petites équipes, à chaque étape du recrutement :** cadrage du besoin, élaboration de la fiche de poste, rédaction et diffusion d'offres via **apec.fr** (1,5 millions de visiteurs chaque mois), puis sourcing, en s'appuyant sur une CVthèque de plus de 700 000 profils et sur des ateliers dédiés. L'Apec aide également à structurer la conduite des entretiens afin d'enrichir leur contenu tout en préservant la dimension humaine de la rencontre.

**Pour aller plus loin, des services digitaux disponibles sur [apec.fr](https://apec.fr) complètent cet accompagnement :**

- **Simulateur de salaire**, le dispositif **Odiapazon**, pour oser poser des questions sur le futur de la collaboration
- **Osim**, pour concevoir rapidement des mises en situation personnalisées (zones de compétences et d'inconfort), ainsi qu'un large panel de formats pédagogiques :
  - Ateliers en présentiel
  - Webinaires
  - Conseil individuel
 permettant de faire évoluer les pratiques sans alourdir la charge des équipes.

### A titre d'exemple, voici quelques thématiques proposées :

- Comment les HRtech disruptent les pratiques RH ?
- Innover en RSE pour renforcer la marque employeur,
- Présentation et démonstration de nos solutions Odiapazon et Osim...

**Chaque Centre Apec anime des sessions mensuelles, offre de l'accompagnement individuel d'entreprises autour des maillons critiques du parcours RH :** de la fiche métier à la fiche de poste, structurer une offre d'emploi attrayante, sourcer des candidats, réussir l'on-boarding, intégrer les pratiques d'offboarding,...

### En quoi le programme Apec Startup Shaker facilite-t-il la rencontre entre DRH et l'écosystème startup/HRtech ?

*Les startups sélectionnées étant dans une phase d'accélération, ont des solutions robustes prêtes à être expérimentées dans les entreprises qui souhaitent faire bouger leurs pratiques pour gagner en attractivité, rétention, agilité,...*

*Il me semble indispensable de consacrer régulièrement du temps à l'écoute et à la découverte des solutions proposées par ces startups.*

**Un temps précieux, mais utile pour prendre du recul et insuffler de l'innovation sur toutes les étapes d'un parcours collaborateur.**

*Le plus souvent, ces solutions sont peu coûteuses au regard de la valeur créée et apportent des améliorations tangibles.*

**Dans cette dynamique, les échanges entre pairs jouent un rôle déterminant :** ils permettent d'apprendre plus vite, de sécuriser les choix et de capitaliser sur des retours d'expérience concrets.

**Le message clé à retenir :** s'ouvrir à l'écosystème, tester simplement, et améliorer en continu à partir des retours du terrain.

**Vous souhaitez  
tirer le meilleur  
parti de  
l'écosystème  
startups ?**

**WILCO** Libérateur  
d'ambitions .

# Accélérer la transformation RH avec WILCO

## 2 voies complémentaires



### Collaborer

**avec les startups pour faire émerger les solutions RH de demain**

**WILCO** accompagne les DRH et Directions Innovation pour explorer, qualifier et co-développer des solutions au sein d'un vivier de **+100 startups Enterprise Software spécialisées dans vos enjeux**.

→ **L'objectif** : vous aider à qualifier le marché, sélectionner les bons outils et tester des approches concrètes auprès de startups déjà éprouvées.

**Grâce à des mises en relation ciblées**, WILCO vous permet de tester concrètement des approches adaptées aux enjeux d'attractivité, de compétences, d'engagement et d'expérience collaborateur.

**Besoin de cartographier un marché, d'identifier une solution ou d'amorcer une collaboration ?**

**Contactez WILCO pour explorer et cadrer vos besoins, puis activer les solutions pertinentes grâce à des dispositifs opérationnels éprouvés.**



### Activer

**l'Immersion en startup pour accélérer la transformation des équipes**

**WILCO** propose trois programmes éprouvés qui transforment les talents sur le terrain entrepreneurial :

- **Next Leaders** : accélérer la montée en leadership et la posture stratégique de vos futurs managers.
- **Skills Connect** : transformer les compétences de vos collaborateurs via des sessions de mentorat d'entrepreneurs par promotion thématique.
- **Experience Bridge** : stimuler agilité et coopération grâce à des immersions multicorporates centrées sur des enjeux de croissance ciblés.

**Vous souhaitez renforcer l'impact de vos collaborateurs et diffuser un mindset entrepreneurial à vos équipes ?**

**Contactez WILCO pour structurer vos enjeux RH et déployer les programmes d'immersion les plus adaptés.**

## L'équipe WILCO à vos côtés pour accélérer la transformation de vos collaborateurs.

**Lorene Durazza**

Program Manager  
Digital



[lorene.durazza@wilco-ambitions.com](mailto:lorene.durazza@wilco-ambitions.com)



lorene.durazza

**Arnaud Pelloquin**

Head of Operations  
& Corporate  
Partnerships



[arnaud.pelloquin@wilco-ambitions.com](mailto:arnaud.pelloquin@wilco-ambitions.com)



arnaud.pelloquin

**WILCO** Libérateur  
d'ambitions.

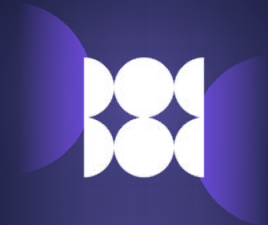
# accompagne des projets innovants portés par des femmes et des hommes dans 3 domaines



**Industry**



**Healthcare**



**Digital**

**Pour créer de la valeur économique  
et impacter positivement la société.**



**Dans des équipes de :**

Startups

ETI & Grands Groupes

Territoires

**WILCO** Libérateur  
d'ambitions.

## Merci aux contributeurs du livre blanc

- [Lisa Barretieri](#) Responsable des Partenariats et du développement Startups, **Open CNP ; CNP Assurances**
- [Raphaël Carriero](#) COO & co-fondateur, **MuchBetter.ai**
- [Magali Clairgeau](#) Développement et Partenariats, **Open CNP ; CNP Assurances**
- [Paul Courtaud](#) CEO & co-fondateur, **Neobrain**
- [Sophie Crétal](#) Directrice de l'école du Management, **Orano**
- [Elisabeth Dorbes](#) Responsable du département projets stratégiques RH, **CNP Assurances**
- [Paul Lagrange](#) CEO & co-fondateur, **Omogen.ai**
- [Yannick Lassalle](#) Corporate Venture & Innovation, **AG2R LA MONDIALE**
- [Nathalie Mancuso](#) Directrice des opérations, **Reverso**
- [Béatrice Prud'homme](#) Directrice Prévention Santé Sécurité Groupe, **EDF**
- [Eric Texier](#) Responsable Lab Innovation, **Apec**

