



## Les relations professionnelles 5.0

# Profeel RH identifie l'aptitude des salariés à communiquer et à travailler ensemble

#relationdeetautravail



## Problématique

Les solutions actuelles évaluent les compétences techniques (CV et/ou expériences) ou la personnalité (Softskills) sans parvenir à évaluer l'essentiel : la capacité des salariés à travailler ensemble.

## Marché : Sociétés privées/publiques (France 25mil. d'employés et 250mil. en Europe )

Les Ressources Humaines sont au cœur de l'entreprise :

1. erreur de recrutement/mobilité, difficulté d'intégration/onboarding,
2. équipes moins/peu performantes, cohésion altérée
3. conflits entre collaborateurs/équipes, risques psycho-sociaux (burnout, dépression, souffrance au travail...)

## La meilleure solution : Profeel RH

Notre grille de lecture permet à nos clients de mieux répondre chaque jour aux défis et enjeux RH auxquels ils sont confrontés et pour lesquels ils étaient auparavant démunis.



-33%  
Turnover



+50%  
Qualité de Vie  
au Travail



+100%  
Performance collective



-66%  
Risques  
Psycho-Sociaux

## Business model : abonnement sans engagement

- Tarification: 200€/mois pour les cabinets RH et entreprises <400 salariés  
0,50€/salarié/mois pour les entreprises de +400 salariés
- Profeel RH s'appuie sur sa force de vente pour les grands comptes et sur son réseau de partenaires (indépendants et cabinets RH) pour distribuer la solution Profeel RH

# Profeel RH innove en mesurant la qualité des relations professionnelles

#matching

## Méthode Scientifique et Internationale

- Profeel RH est le fruit de 12 années d'études cliniques sur des milliers de personnes de 25 nationalités afin de mettre en lumière les forces et les faiblesses de la relation
- Nos modèles comptent à ce jour plus de 300 algorithmes

## Questionnaire projectif



- A partir d'un questionnaire projectif de 18 questions accessible sur l'espace personnel du salarié, nos modèles et algorithmes dressent le profil de chaque bénéficiaire et restituent instantanément un livrable individuel pour chaque salarié

## Automatisation

- A partir de chaque profil, nos modèles et nos algorithmes calculent automatiquement les 5 dimensions du lien relationnel et le quotient relationnel entre deux ou plusieurs profils pour créer le matching individuel ou d'équipe
- A partir des matchings, nos modèles et nos algorithmes génèrent tous les rapports Profeel RH disponibles en ligne sur notre plateforme

## Profeel RH apporte de nouveaux indicateurs RH

- Le Quotient de Relation
- Les meilleurs Matchings en fonction d'un référent
- Le taux de performance collective
- Le taux d'impact managérial
- Indice de Qualité de Vie au Travail

 Matching Relationnel  
 Meilleurs Matchings

## Solution Web

- Profeel RH est une plateforme Web (<https>) en mode SaaS
- Profeel RH est développée en technologie Microsoft (SQL Server / C#) avec une architecture Modèle-Vue-Contrôleur
- Profeel RH offre une interface simple et intuitive

# Chaque jour chez nos clients

## #competencesrelationnelles



### Recrutement – Intégration – Onboarding – Mobilité

- Engager les candidats et salariés qui auront la meilleure performance collective avec leur équipe et leur manager et ce de façon objective, éthique et sans discrimination (démarche RSE)
- Identifier le bon référent/binôme/tuteur pour chaque nouvelle recrue

### Placement de viviers - Cohésion d'équipe - Constitution d'équipe

- Combiner de manière optimale les équipes pour une performance collective augmentée
- Trouver les meilleurs équilibres dans les équipes
- Développer et maintenir le « bien vivre/travailler ensemble » dans l'entreprise (démarche RSE)

### Gestion des conflits - Souffrance au travail - Risques Psycho-Sociaux

- Accompagner les salariés en souffrance et identifier les foyers de Risques Psycho-Sociaux (démarche RSE).
- Afficher des préconisations concrètes pour réussir là où la collaboration échoue habituellement
- Restaurer le lien avec la personne en souffrance et rebâtir une relation constructive

Nos clients disent être « bluffés » par la pertinence et la finesse de Profeel RH pour le recrutement, l'intégration, la cohésion/constitution d'équipes...

Profeel RH leur permet d'être outillés pour anticiper et gérer les conflits/souffrance au travail là où avant ils se sentaient très souvent démunis.

# Ils nous font confiance

#etvous



Après une phase de test probante d'une année, nous déployons Profeel RH auprès de grandes entreprises et de cabinets RH.

**Sysco**  
France

**MERCK**



**elior** 

**MBAESG**

**Schlumberger**

 **GROUPE  
SAVENCIA**  
Saveurs & Spécialités

 **EUROSTAR™**

 **ARPEJ** | ENGAGÉS  
POUR L'HABITAT  
DES JEUNES

**SUPER** 

 **BASF**  
We create chemistry

 **ECOLE MONTESSORI INTERNATIONALE**  
JARDIN DU LUXEMBOURG

  
**INNOTHERA**

 **Cdsea**  
Comité de Sauvegarde  
de l'Enfant à l'Adulte

 **LMDW**

# Cas pratique



#surleterrain



## Une expérience de recrutement

- Eurostar souhaite utiliser Profeel RH pour recruter un membre d'une équipe
- Enjeu : sur les 3 dernières années, ce poste en interactions fortes avec des équipes transverses a donné lieu à 3 départs

## Profeel RH utilisé en validation finale

- L'entreprise a fait appel à un cabinet de recrutement. 3 profils sont présélectionnés par l'entreprise
- Tous les membres de l'équipe et le manager complètent Profeel RH, ainsi que les 3 candidats
- Les résultats de Profeel mettent en lumière un biais lié aux modalités de sélection. Les 3 Profeels sont « quasiment » identiques avec des résultats de matching faibles avec l'équipe et le manager, mais pas avec la personne en charge du recrutement. Cette personne avait été choisie par la Direction pour tenter de recréer du lien entre elle et l'équipe.
- Le manager décide de ne pas donner suite avec ces 3 candidats et relance le recrutement en interne au sein du Groupe SNCF.

## Profeel RH utilisé dès la sélection

- Sur la vingtaine de candidatures reçues, Profeel RH est utilisé pour la présélection : deux candidats obtiennent des scores de matching très élevés avec l'équipe et le manager.
- L'entreprise décide de recruter ces deux profils.

## Suivi

- Plus d'un an après leur intégration, l'entreprise nous confirme que les candidats se sont très bien intégrés, font l'unanimité au sein de l'équipe et que la performance collective a significativement augmentée.

# Roadmap Commerciale

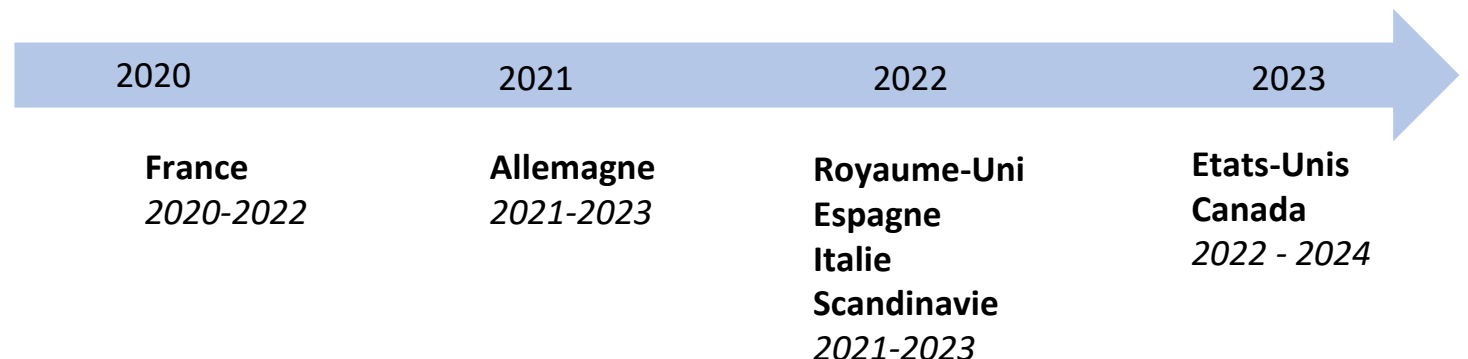
#stratégie



L'objectif de notre recherche de financement (3e trimestre 2020) est d'accélérer notre développement commercial/marketing.

Notre développement commercial et marketing s'articule comme suit:

1. Investir sur le marketing digital (2020-2021 / budget 200K€)
  - Campagnes ciblées (emails, LinkedIn, Google, réseaux sociaux...)
  - Partenariats stratégiques avec LinkedIn, Viadeo, Indeed, Monster...
2. Présence aux salons/événements (2020-2021 / budget 100K€)
3. Renforcer l'équipe commerciale France (2020 / budget 400K€)
4. Distribution en ligne de l'abonnement (2020-2021 / budget 50K€)
5. Développer notre réseau de partenaires/distributeurs (2020-2021 / budget 100K€)
6. Constituer une équipe commerciale pour couvrir l'Europe
  - Allemagne (2020-2021 / budget 150K€)
  - Royaume-Uni, Espagne, Italie (2021-2022)
  - Scandinavie, Pays-Bas, Belgique (2021-2022)
7. Constituer une équipe commerciale pour couvrir l'Amérique du Nord (2022-2023)



# Roadmap Technologique

#technologie

## Infrastructure technique (2020-2021 / budget 150k€)

- Investir dans des serveurs plus puissants pour accompagner la montée en charge
- Dupliquer l'infrastructure sur plusieurs Data Center pour répartir les utilisateurs et assurer la continuité en cas d'indisponibilité d'un site

## Plateforme web (2020 / budget 90k€)

- Améliorer l'interface graphique (design, ergonomie, « user friendly »...)
- Connexion via compte LinkedIn/Facebook/Google

## Multi-langues (2020 / budget 50k€)

- Traduire les interfaces, le questionnaire, les livrables et les rapports dans plusieurs langues (Anglais, Allemand, Russe, Espagnol, Chinois, Indien...)

## Nouvelles fonctionnalités (2020 – 2021 / budget 150K€)

- Nouveaux Rapports/Statistiques Equipes/Groupe d'équipes...
- Développer de nouveaux algorithmes et créer des programmes d'accompagnement

## App (2020-2021 / budget 60k€)

- Développer une application pour smartphone (iOS, Android, Windows)

Technologiquement, Profeel RH collecte des données émotionnelles pour créer de l'innovation. Cette création de valeur est aujourd'hui transposée dans les Ressources Humaines (relations professionnelles) et demain dans le Sport (discussions en cours avec des fédérations nationales) et les relations personnelles.

Profeel RH s'adresse  
à toutes les  
employeurs du  
secteur privé ou  
public

#employés



## Distribution des entreprises en France

Source INSEE TEF éd.2018	Grande ent.	ETI	TPE / PME
Nombre d'entreprises	287	5 753	139 941

## Taille du marché

PAYS (en millions de salariés)	Total Available Market	Mid-Term Target Market
France	25	1,7
Allemagne	40	1,1
Royaume Uni	33	0,6
Espagne	20	0,3
Italie	23	0,3
Europe (hors Big 5)	110	0,6
Etats-Unis & Canada	182	1
<b>TOTAL</b>	<b>433</b>	<b>5,6</b>
<b>Euros</b>	<b>€1,887mil</b>	<b>€24mil</b>

# Business Plan

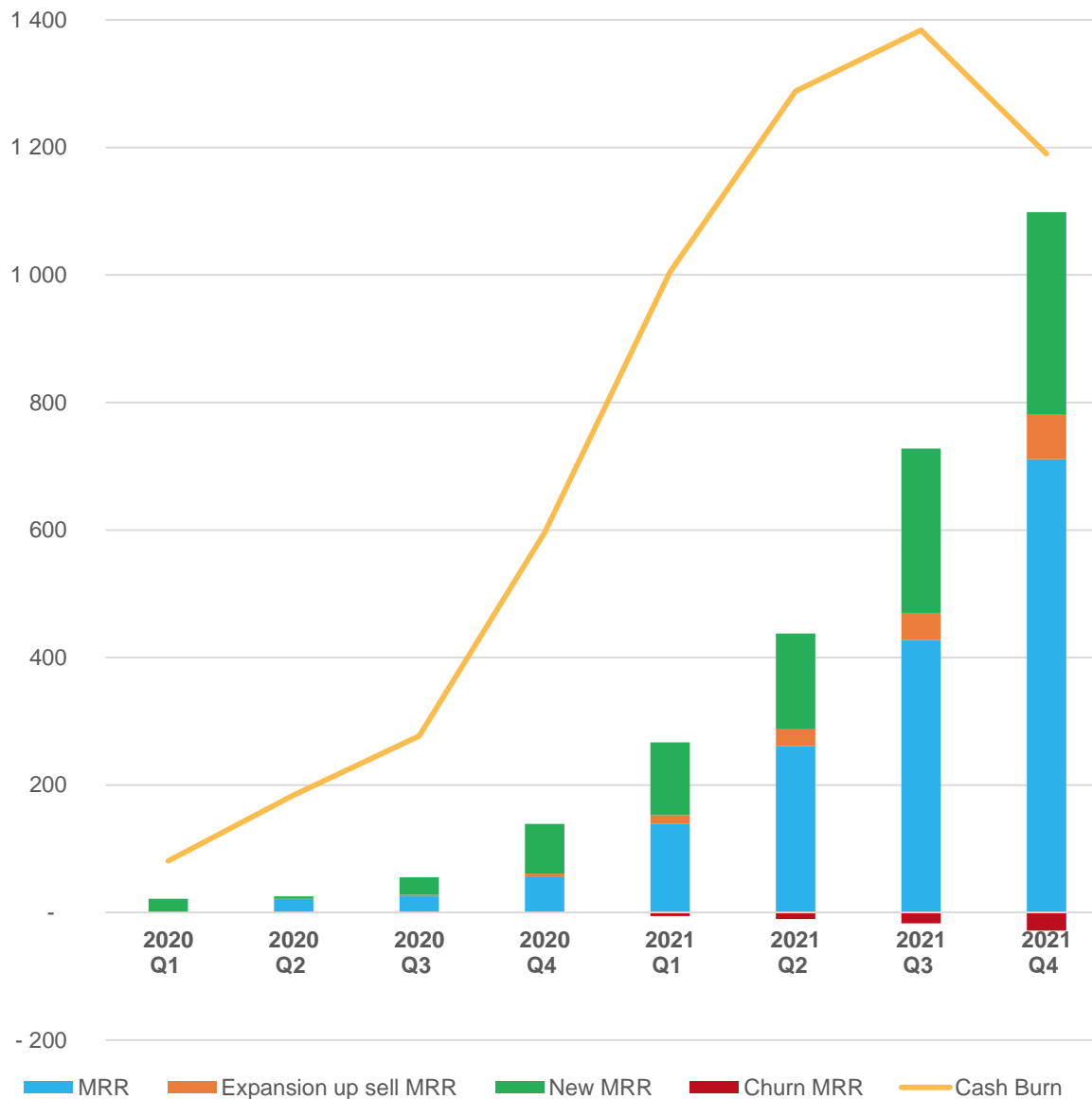
#finances



		2 020	2 021	2 022	2 023	2 024
<b>Summary</b>						
<b>Revenues</b>		<b>241</b>	<b>2 469</b>	<b>7 799</b>	<b>15 354</b>	<b>24 426</b>
OPEX		- 637	- 2 834	- 4 577	- 7 413	- 11 446
<b>EBITDA</b>		<b>- 396</b>	<b>- 365</b>	<b>3 222</b>	<b>7 941</b>	<b>12 981</b>
Depreciation / Amort.		- 40	- 46	- 80	- 80	- 80
<b>EBIT</b>		<b>- 436</b>	<b>- 411</b>	<b>3 142</b>	<b>7 861</b>	<b>12 901</b>
Taxes		-	-	- 689	- 2 358	- 3 870
<b>Net Income (kEUR)</b>		<b>- 436</b>	<b>- 411</b>	<b>2 453</b>	<b>5 503</b>	<b>9 031</b>
		2 020	2 021	2 022	2 023	2 024
<b>Revenues</b>						
<b>Europe</b>						
France	Entreprises	218	1 435	3 500	5 000	7 000
	Cabinet	24	161	392	560	784
Big 4	Entreprises	-	748	2 300	5 060	9 200
	Cabinet	-	126	360	504	720
Rest of EU	Entreprises	-	-	440	1 320	2 200
	Cabinets	-	-	16	32	80
<b>Total Europe</b>		<b>241</b>	<b>2 469</b>	<b>7 008</b>	<b>12 476</b>	<b>19 984</b>
<b>Amérique du Nord</b>						
USA	Entreprises	-	-	648	2 592	3 888
	Cabinet	-	-	62	125	312
Canada	Entreprises	-	-	80	160	240
	Cabinet	-	-	1	2	2
<b>Total Amérique du Nord</b>		<b>-</b>	<b>-</b>	<b>791</b>	<b>2 878</b>	<b>4 442</b>
<b>Total Revenues (kEUR)</b>		<b>241</b>	<b>2 469</b>	<b>7 799</b>	<b>15 354</b>	<b>24 426</b>
<b>Net Income (kEUR)</b>		<b>- 436</b>	<b>- 411</b>	<b>2 453</b>	<b>5 503</b>	<b>9 031</b>
<b>Total Cash (kEUR)</b>		<b>- 596</b>	<b>-1 190</b>	<b>2 320</b>	<b>7 503</b>	<b>16 213</b>

# Committed Monthly Recurring Revenue

#CMRR



# Recherche de financement

#capitaux



## Besoin de Financement

Pour accélérer notre développement commercial et investir dans notre technologie, le besoin de financement s'élève à 1,5mil€ :

- . 1 mil€ pour notre Roadmap Commerciale
- . 0.5 mil€ pour notre Roadmap Technique

Notre recherche de financement se décompose comme suit :

### Haut de Bilan

Augmentation de Capital => 1.2mil€

### Bas de Bilan

Emprunts bancaires (BPI France) => 0.3mil€

# Profeel RH s'appuie sur 4 associés entrepreneurs expérimentés et complémentaires

#équipe

## **Robert ZUILI - Président**

Robert est Psychologue Clinicien. Il a une expérience de consultant/coach en Ressources Humaines depuis plus de 25 ans. Robert est l'auteur de nombreux ouvrages et publications sur l'émotion et l'entreprise. Robert a fondé son premier cabinet RH en 2003 et est l'interlocuteur régulier des médias (TV, radios, presse) pour partager son expertise. Robert est également professeur vacataire depuis 17 ans à l'EM Lyon.

## **Arnaud DEGRAEVE - Directeur de la Technologie**

Arnaud est un expert en système d'information, Big Data, intelligence numérique et des infrastructures informatiques depuis plus de 20 ans. Arnaud est intervenu auprès de grands groupes nationaux et internationaux (banques, automobiles, téléphonies, transports...). Arnaud est l'auteur de nombreux ouvrages et articles techniques.

## **Cécile PEZET - Directrice des Opérations**

Cécile a un master en Publicité et Marketing et un MBA en Ressources Humaines. Cécile cumule près de 20 années d'expérience dans des fonctions de Ressources Humaines dont le recrutement, la mobilité, la cohésion d'équipes, la gestion des carrières... Cécile a œuvré à l'origine dans l'intérim puis au sein de grandes groupes nationaux (Elior/Sodexo).

## **Julien REMAUD - Directeur Financier et du Développement Commercial**

Julien a un master en Comptabilité et Finance (DESCF) avec plus de 15 ans d'expérience en Finance de Marchés (Aviva Investors) et plus de 10 années en startup en charge du développement commercial et de la direction financière (cofondateur de la Fintech RFQ-hub vendue en 2014 pour \$20mil). Julien a déjà l'expérience de levées de fonds.



# Contact



**Julien REMAUD**

**Managing Director**

29 rue de Bassano | 75008 | Paris

Mob : +33 6 13 10 61 24

[julien.remaud@profeel-rh.fr](mailto:julien.remaud@profeel-rh.fr)

#ensavoirplus

