

Goshaba allie jeux vidéo et sciences cognitives pour favoriser les recrutements inclusifs

La startup vient de lever 3,5 millions d'euros afin de poursuivre le développement de sa plateforme d'évaluation des talents et de doubler ses effectifs.

Temps de lecture : minute

25 février 2022

L'actu

Après une première levée de fonds de 2 millions d'euros en 2019, Goshaba annonce un nouveau tour de table de 3,5 millions d'euros, auprès de ses investisseurs historiques - Daphni, Inco, Founders Future et BNP Paribas, et d'Orange Ventures, qui entre au capital de la startup. " *Orange Ventures était jusqu'à maintenant client de notre solution, et nous sommes ravis de constater leur satisfaction et la confiance qu'ils nous accordent en menant cette levée de fonds* ", explique Camille Morvan, co-fondatrice de l'entreprise.

La techno

Goshaba développe une plateforme qui aide les grandes entreprises à évaluer leurs candidats et collaborateurs - dans le cadre de mobilités internes - grâce aux sciences cognitives et aux jeux vidéo. Ce projet est le fruit des expertises pointues de Camille Morvan, docteure en neurosciences formée au Collège de France et à Harvard, qui s'est

associée à Djamil Kemal et Minh Phan, deux experts du monde du jeu vidéo, qui ont travaillé sur de grands projets, comme *Counter Strike* ou encore *L'Oncle Ernest*.

Après trois ans de R&D, les trois associés ont créé une plateforme qui proposent une série de jeux permettant de comprendre comment les personnes raisonnent, afin de mesurer précisément leurs compétences cognitives et leurs *soft skills*. " *Concrètement, les talents jouent à des petits jeux, un peu à l'image de Candy Crush, détaille Camille Morvan. Ensuite, les sciences cognitives prennent le relai pour mesurer la capacité de planification, à travailler en équipe, ou encore une série d'autres compétences comme la mémoire de travail par exemple* ". Une fois cette présélection faite, Goshaba envoie un rapport " *synthétique et compréhensible* " aux managers et RH - ainsi qu'aux candidats pour leur permettre de travailler leurs points d'amélioration -, " *qui n'ont plus qu'à faire leur choix parmi un pool de talents qui ont les compétences comportementales recherchées* ", poursuit la docteure en neurosciences.

La philosophie

Si cette solution présente un avantage en matière de marque employeur, pour attirer les candidats avec des processus plus attractifs, Goshaba affirme aussi s'inscrire dans une démarche d'égalité des chances pour les candidats. " *Quand on présélectionne des candidats sur la base du CV, c'est totalement imprécis, et les recruteurs ont 8 chances sur 10 de se tromper, regrette l'entrepreneuse. Cela pose aussi un problème de choix en fonction du pedigree des candidats, et donc de leur origine sociale, ethnique, de leur âge ou de leur genre* ".



À lire aussi

Formation, recrutement... Comment devenir une startup inclusive

A contrario, baser la phase de présélection des candidats sur des compétences cognitives mesurées scientifiquement et de manière fiable ne laisse pas de place aux biais des recruteurs selon l'entrepreneuse. " *Le travail est le premier palier d'intégration sociale, et on souhaite contribuer à l'empowerment des talents, en faisant en sorte qu'ils se sentent à l'aise dans le processus de recrutement et qu'ils soient tous logés à la même enseigne, sur des données fines et précises* ", insiste Camille Morvan.

Les objectifs de la levée de fonds

Si cette solution a déjà séduit de grands groupes, à l'image d'Accenture, Crédit Agricole, LCL, McDonald's ou encore la Ville de Paris, un des

objectifs avec cette levée de fonds est d'élargir sa typologie de clients en ouvrant son outil à des ETI notamment, et ce dès 2022. Un choix qui va permettre de doper le nombre de tests réalisés, de l'ordre du million de tests actuellement, selon l'entreprise.

Autre objectif ? Réussir à répondre à la demande croissante des clients pour cette solution. " *Nous recevons plus de demandes que ce que nous ne pouvons soutenir aujourd'hui*, précise Camille Morvan. *Nous voulons donc doubler nos effectifs afin de pouvoir signer avec de nouveaux clients, mais aussi élargir notre solution au sein des entreprises qui utilisent déjà notre plateforme* ". Si l'équipe est composée de profils très orientés sur le produit, Goshaba cherche maintenant à réaliser des recrutements dans les services ventes et marketing, afin de structurer son équipe commerciale.

Enfin, la startup compte miser sur le perfectionnement et l'amélioration de son outil de test pour les salariés qui s'engagent dans une démarche de mobilité interne. " *Notre solution pour les candidats est très aboutie, et on veut en faire de même avec notre produit qui permet aux salariés et à leurs employeurs de savoir, en fonction de leurs compétences, à quels autres postes ils pourraient prétendre au sein même de leur société* ", conclut l'entrepreneuse.



À lire aussi
50 startups dans lesquelles vous aurez envie d'aller travailler en
2022

Article écrit par Heloïse Pons