

ELOYS FOR BUSINESS

CONSTRUIRE LE MONDE DU TRAVAIL DE DEMAIN

**OFFRIR LA LIBERTE ET L'AUTONOMIE
AUX
SALARIES
ET
APPORTER DU BONHEUR AU TRAVAIL**

PROBLEMATIQUE

Le Mal-être au Travail :

En France, aujourd'hui seulement 9% des salariés sont engagés, c'est à dire pleinement épanouis et heureux au travail.

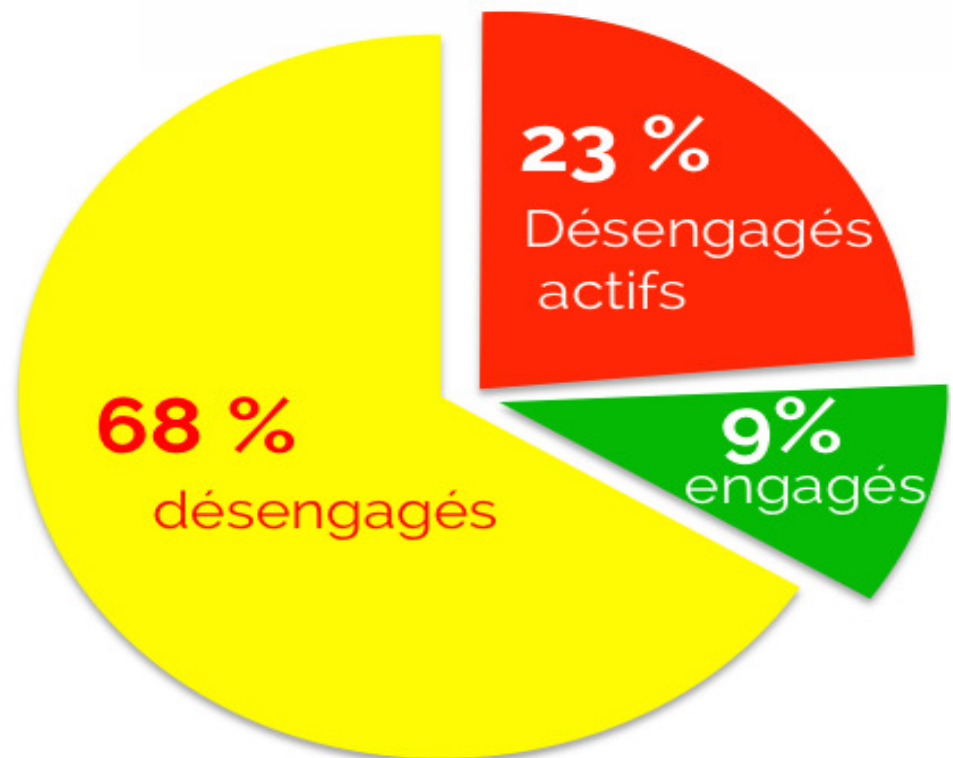
68% sont désengagés, c'est à dire qu'ils sont malheureux et travaillent uniquement pour recevoir leur salaire à la fin du mois.

23% sont activement désengagés, c'est à dire qu'ils sabotent leur propre entreprise tellement qu'ils sont malheureux au travail.

Source : Taux d'Engagement

Salariés Gallup.

Chiffre de 2017.



PROBLEMATIQUE

Une problématique toujours pas résolue, car nous avons créé des organisations managériale basée sur la Théorie X de la théorie X & Y du professeur de management Douglas McGregor crée dans les années 60. Depuis la nuit des temps c'est la Théorie X qui prédomine.

Mode d'engagement au Travail :

Avant le XIXe siècle : Coercition (Féodalisme/Esclavagisme/Colonialisme) .

XXe siècle : Motivation. (Salaires & Primes).

XXIe siècle : Inspiration. (Valeurs & Mission).

Tableau 6 : Théorie X et Y – Douglas Mc Gregor

Vision du salarié	
Théorie X	Théorie Y
Fait tout pour éviter le travail	Le travail et l'effort sont naturels
A besoin d'être surveillé	Préfère l'autonomie
Ne travaille que sous contrainte	Est motivé à condition d'être associé aux objectifs de l'organisation
Cherche à éviter les responsabilités	Recherche les responsabilités et est capable de créativité

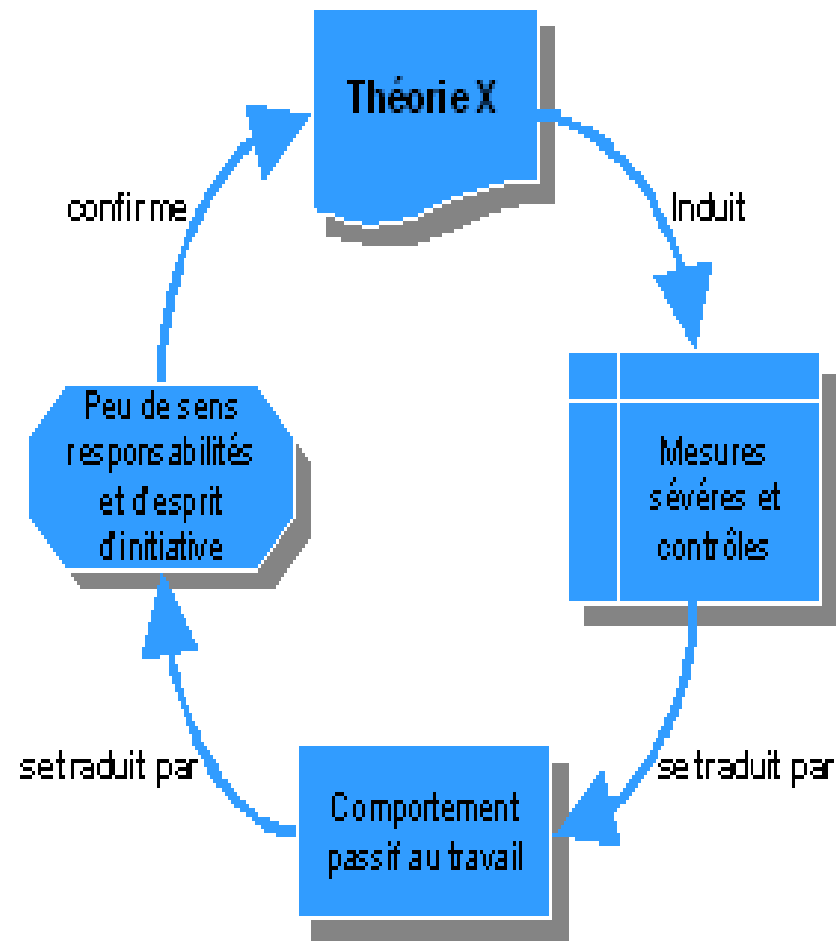
Source : Douglas Mc Gregor

PROBLEMATIQUE

L'homme n'aime pas le travail



Style de direction autoritaire

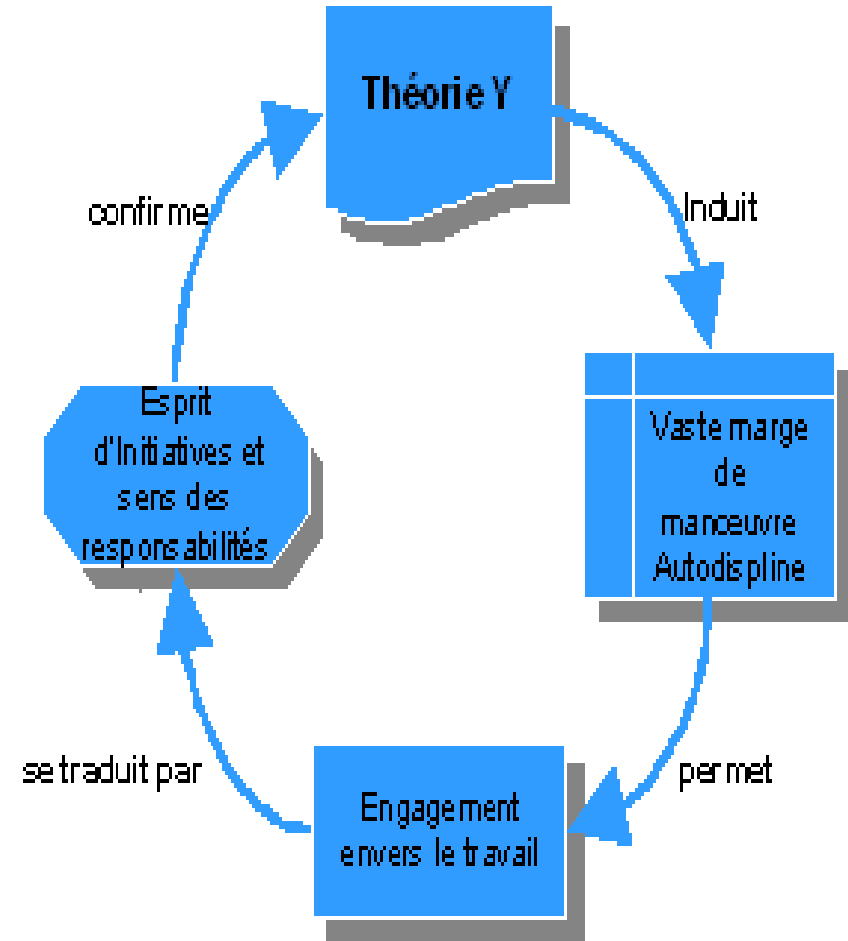


Le cercle vicieux dans la théorie X

L'homme peut être motivé par le travail



Style de direction plus souple

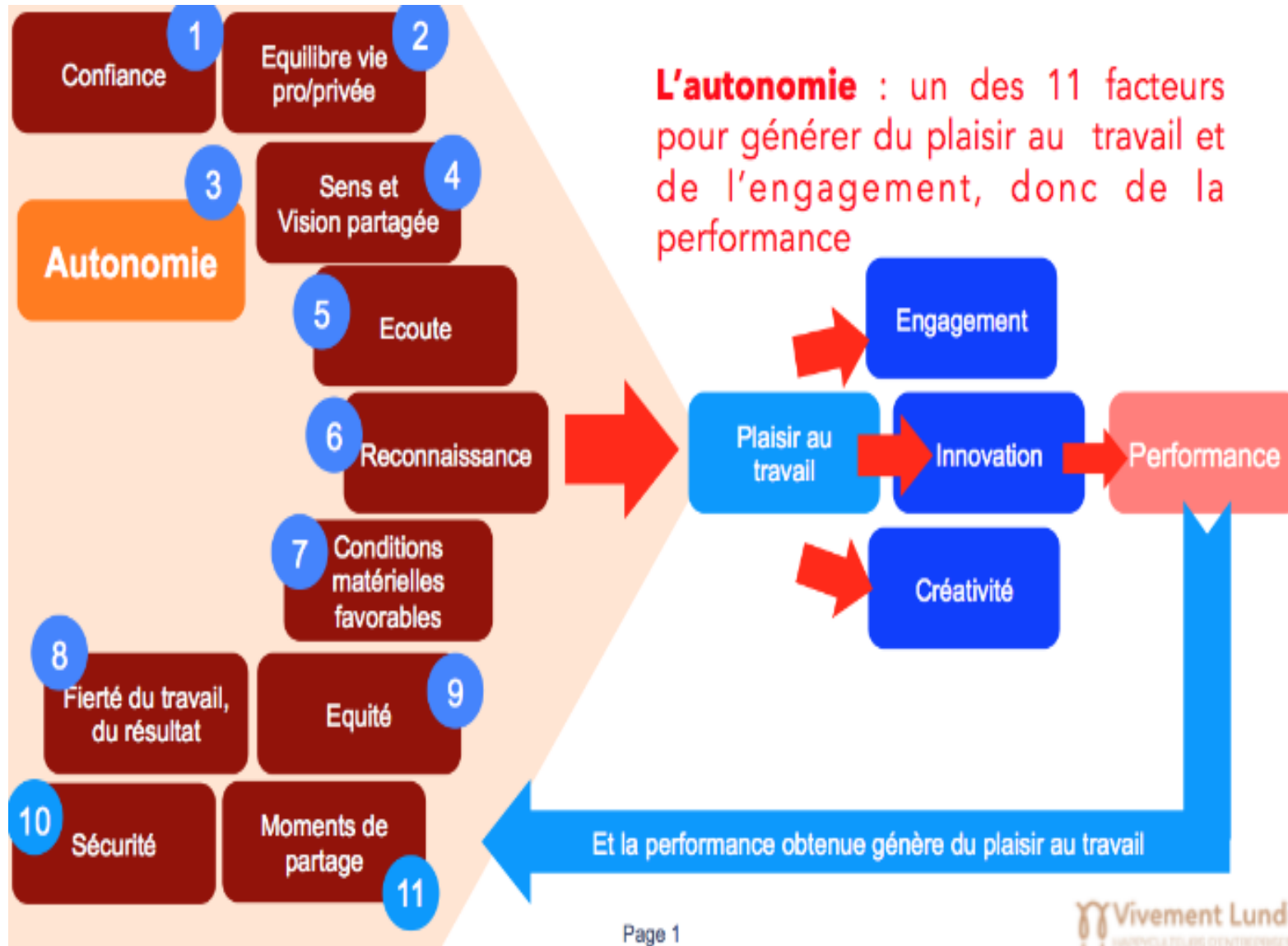


Les effets de la théorie Y

PROBLEMATIQUE

**Nous avons ici, la solution au mal-être au travail :
L'autonomie et les 10 autres facteurs pour générer du Bonheur au Travail.**

Source : Cabinet RH Vivement Lundi



NOTRE SOLUTION

**Plateforme de Gestion de la Vie Professionnelle.
Qui offre 4 nouvelles libertés aux salariés.**

Mise en Ligne, le 1er Décembre 2017.

Liberté 1. Libre choix rémunération:

Chacun aura la possibilité de fixer sa rémunération individuelle en fonction de la richesse de son entreprise et de sa performance individuelle.

Équité professionnelle/Reconnaissance/Fierté du Travail;Résultat/Flexibilité financière selon demande & conjoncture économique.

Liberté 2. Libre choix congés/horaire:

Chacun aura la possibilité de fixer ses horaires et congés.

Équilibre vie pro/vie perso.

Liberté 3. Libre choix modalité:

Chacun aura la possibilité de choisir son lieu de travail.

Condition matérielle favorable.

Liberté 4. Libre choix association:

Chacun aura la possibilité de constituer son équipe de travail.

Convivialité.

NOTRE MARCHÉ

Entreprise libérée : Entreprise qui pratique une forme organisationnelle dans laquelle les salariés sont totalement libres et responsables.

Usagers initiaux français: 2017/2018

Décembre 2017 :

France : Chronoflex. Entreprise libérée de 350 personnes basée à Nantes.

20 Volontaires pour utiliser notre plateforme (2 équipes de 10 personnes).

CA Prévisionnel Déc 2017 : 30 000€. (20 Volontaires x 1500€ de salaire en moyenne).

Usagers potentiels : 35 entreprises libérée en France.

Usagers initiaux internationaux : 2017/2018

Dec 2017 :Angleterre : Happy. Entreprise libérée de 40 personnes basée à Londres.

Jan 2018 : États-Unis : IDEO. Entreprise libérée de 600 personnes basée à San Francisco.

Mars 2018 : Brésil : Semco. Entreprise libérée de 3000 personnes basée à Sao Paulo.

Mai 2018 : Japon : IDEO. Entreprise libérée de 600 personnes basée à Tokyo.

CA Prévisionnel pour Juin 2018 : 150 000€.

Dès Dec 2018. Usagers Potentiels

Entreprise libérée aux Pays Bas, Espagne, Chine , Belgique, Pologne, Danemark, Inde, Finlande, Suède. (25 entreprises).

Plan d'Expansion. Mondiale.

Sur 15 ans. 2017/2032.

2017/2022 : Innovators & Early Adopter. De 0% à 20% des actifs.

2022/2027 : Early Majority & Late Majority. De 20% à 60% des actifs.

2027/2032 : Laggards. De 60% à 100% des actifs.

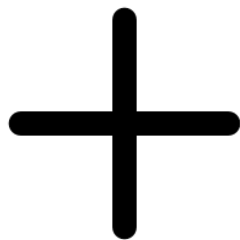
NOTRE MARCHÉ

NOTRE DIFFERENCE

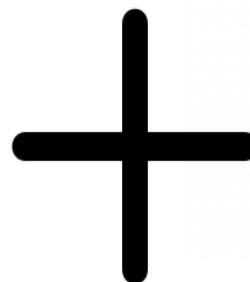
ELOYS FOR BUSINESS

Service 3 en Un.

Pionnier du Nouveau
Monde du Travail.



stripe



ZENEFITS

MODELE ECONOMIQUE

**COMMISSION DE 5% SUR CHAQUE
PAIEMENT ENTRE ENTREPRISE ET
SALARIES**

Notre Équipe

Équipe complémentaire. (1 Fondateur & 5 Associés).

Amis du collège.

Issus de l'immigration. Double Culture. "Think Global"

Profils Atypique. "Think Different".

Passion & Vision Commune.

Brandon Nzamba. Franco-Congolais. (21 ans).

Founder/Chief Executive Officer/Developper/Chief Technology Officer.

Stratégie Globale & Programmation.

Axel Kassai. Franco-Centrafricain. (20 ans).

Chief Legal Officer.(CLO).Stratégie Juridique.

Chris Bola Botema. Franco-Congolais. (23 ans).

Chief Communication Officer.(CCO). Stratégie Communication.

Mathieu Bola Botema. Franco-Congolais. (21 ans).

Chief Financial Office.(CFO).Stratégie Financière

Romain Mazzola. Franco-Italien. (21 ans).

Chief Business Officer.(CBO).Stratégie Commerciale.

Yonis Bondot. Franco-Caribéen. (21 ans).

Chief Marketing Officer/Developper.

(CMO). Stratégie Marketing & Programmation.