

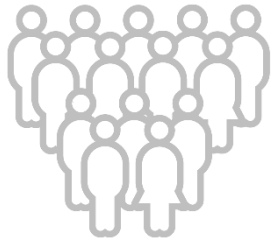
# talentzone

n°1 talents marketplace



# Le problème

Les recruteurs ne valorisent qu'une infime partie de leur temps de travail.



1/ Ils captent de nombreux candidats



2/ Passent **beaucoup** de temps à les qualifier (entretiens, bilans de compétences, tests...)



3/ Placent un seul candidat, en conservant peu et se débarrassent de la majorité (**75 à 90 %**)

Les entreprises ne parviennent pas à trouver de profils adéquats.

Les PME



1/ Ne peuvent pas s'offrir de cabinet de recrutement



2/ Diffusent l'annonce sur des sites d'emploi bon marché



3/ Sont submergées par les CV, pour la plupart non pertinents

Les ETI & GE



1/ Passent par un ou plusieurs cabinets



2/ Ont accès à un vivier finalement assez restreint



3/ Ne parviennent pas à gérer les phases intenses d'embauche

# La solution

## Les recruteurs

publient les candidats qu'ils ne sont pas parvenus à placer ainsi que leurs qualifications (entretiens, bilans de compétences etc.)

talentzone

## Les entreprises

ont accès à moindre coût à une importante BDD de candidats, qualifiés par des recruteurs professionnels

Cabinets de  
recrutement

Départements RH

CV vérifiés  
·  
Comptes rendus  
d'entretiens  
·  
Bilans de  
compétences  
·  
Résultats tests

Startups & PME

Départements RH

talentzone

La première marketplace de candidats qualifiés

Le problème

> La solution

Barrière à l'entrée

Etat des lieux

Le marché

Les concurrents

L'avantage concurrentiel

Stratégie d'acquisition

Chiffres 2018

Financement et forecast

Valorisation

Résumé en mots clés

# Barrière à l'entrée

## La barrière à l'entrée

Tout lancement de marketplace connaît une barrière à l'entrée de type « l'œuf ou la poule ? » :

### Attirer ses premiers recruteurs

Comment convaincre un recruteur de publier ses candidats sans trafic clients sur notre plateforme ?

### Attirer ses premiers clients

Comment générer du trafic sur notre plateforme sans recruteurs inscrits et donc sans base de données candidats ?

## La solution : tool4staffing

Nous sommes actuellement provider d'une solution logicielle dédiée aux cabinets de recrutement: tool4staffing. Nos clients, les cabinets de recrutement, y centralisent leurs bases de données candidats ainsi que leurs qualifications (entretiens, bilans de compétences etc.).

**Nous allons plugger dès le début la plateforme talentzone avec le logiciel tool4staffing.**

- ➡ **Plus de 1M€ de candidats en BDD** dont 200K actualisés il y a moins d'1 an
- ➡ **30 cabinets de recrutement** déjà acquis et enthousiastes à l'idée de valoriser leurs bases
- ➡ **Un pipe d'acquisition** de cabinets de recrutement déjà en place et en fonctionnement



# Etat des lieux

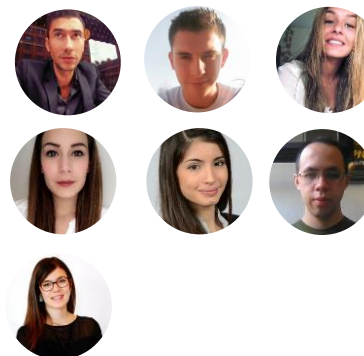
## Le porteur



**ANTOINE DETIS**

Diplômé de l'ENSTA (Paritech), Antoine développe depuis 2008 des logiciels en mode SaaS sur mesure. En 2016 il a lancé tool4staffing, suite logicielle dédiée aux métiers du recrutement, qui a pour vocation de devenir le tremplin de talentzone.

## L'équipe



Âge moyen	27 ans
Localisation	Barcelone (ES)
Répartition	1 project manager 2 techs 3 commerciaux 1 admin
Valeur ajoutée	Cohésion 100%

## Business Advisor



**Chantal Baudron**

1ère femme investisseuse de France, Chantal a créé son cabinet en 1980 et est une icône dans le monde du recrutement.



**Hymane Ben Aoun**

Fondatrice du cabinet Aravati, fréquemment sollicité pour son avis par les médias, Hymane est une référence du secteur du recrutement.



**Gautier Machelon**

Fondateur de Multiposting (revendue à SAP) et Work4 (qui a levé 18M\$), Gautier est bien connu des « early adopters » du secteur



**Martin Ohanessian**

Fondateur du petitballon.com, Récemment racheté par ventes-privées.com, Martin a une bonne connaissance des levées de fond



**Guillaume Rostand**

CMO de liligo.com, Guillaume apporte une expertise Marketing précieuse et possède un réseau à forte valeur ajoutée

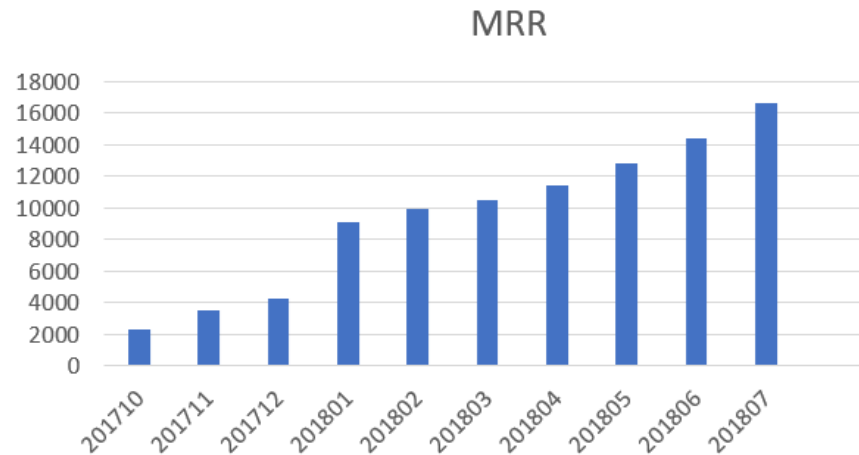


**Hervé Lafont**

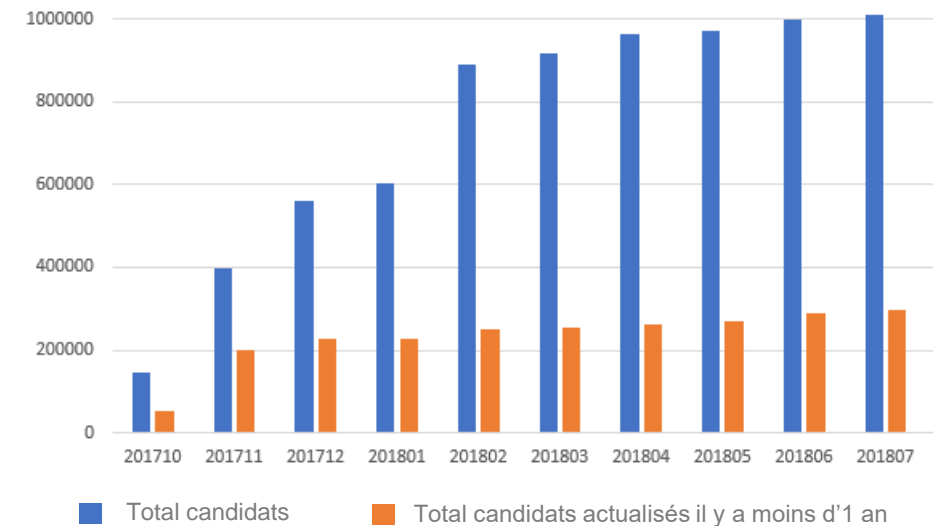
Fondateur de OneDirect (revendu 10M€) et VeryChic (racheté par Accor Hotel 30M€), Hervé a une expertise entrepreneuriale inégalée.

# Etat des lieux : tool4staffing

## Monthly Recurrent Revenue



## Nombre de candidats en base



## Chiffres clés

**110** K€ d'investissement initial

- 50 K€ Love Money
- 30K€ subvention
- 30K€ fonds propres

**30** clients dont 20 sur les 10 derniers mois

**20** K€ de MRR contractualisés

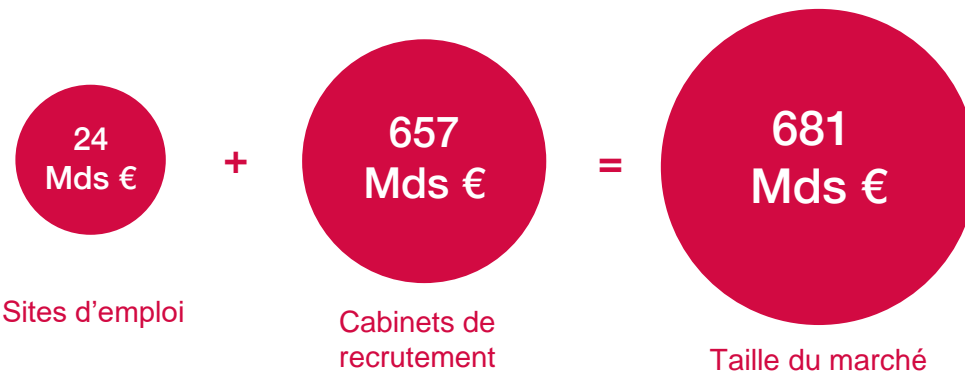
**200** Utilisateurs actifs de la plateforme

**260** K€ de "Package Année 1" incluant le Setup et 12 mois de licences

**1M** De candidats en base de données, dont 20% actualisé il y a moins d'1 an

# Le marché

## Taille du marché



Nous nous adressons à toute entreprise souhaitant externaliser les premières étapes de son recrutement. Les leviers actuellement à disposition des entreprises sont la diffusion sur des sites d'emploi et les cabinets de recrutement.

## Un marché mature

### Les acteurs institutionnels ont une croissance stable

Les cabinets de recrutement enregistrent une [croissance continue et stable de 6%](#) en 2014

### Les géants du marché se rachètent

- Microsoft rachète LinkedIn (dont le job board constitue [60% des revenus](#)) 26 Mds \$
- Recruit rachète Indeed 1Mds\$ (2012)
- Randstat rachète Monster 387 M€

### Les acteurs institutionnels investissent dans le digital

- Manpower lance une [initiative](#) dédiée aux startups RH
- Adecco lance son [startup tour](#)
- Altran lance son [incubateur](#) de startups RH

## Un marché dynamique

### Le besoin de nouvelles solutions

Les besoins d'embauche augmentent plus vite que les budgets => On demande aux RH de faire plus avec moins (Source : [Linked In](#))

### Le recrutement 3.0 en pleine croissance.

#### En France

- Les acteurs récents enregistrent des CA record ([regionsJob](#))
- De nombreux nouveaux acteurs lèvent des fonds ([talent.io](#), [gapa](#), [gojob](#)...) auprès de VC reconnus
- De nombreux rachats sont à prévoir en 2017 ([LeBonCoin](#))

#### A l'international

- De nombreux [job boards niche](#) rencontrent le succès
- Le RPO (Resource Process Outsourcing) enregistre une [croissance exponentielle](#)
- Les premières marketplaces de recrutement lèvent des fonds ([HH](#), [Jobhuk](#)...)

# Les concurrents

 BOUNTYJOBS

YBORDER



Les « **marketplace de recrutement** » ne font que mettre en relation les entreprises et cabinets de recrutement, en mettant ces derniers en compétition via un système d'appel d'offres.

➡ Sur talentzone on pourra trouver directement des candidats en self service. Les cabinets y monétisent leurs candidats inutilisés, ainsi que les départements RH, ce qui améliore considérablement le choix.

recruit.net

in monster®

Les **sites d'emploi** ont des bases de données importantes mais n'offrent que des CV non qualifiés (pas d'entretiens, ni bilans de compétence etc.). Leur utilisation implique de traiter un très grand nombre de CV non pertinents.

➡ Nos fournisseurs sourceront une partie de leurs base via les sites d'emploi avant d'alimenter talentzone

talent.io

H I R E D

**Talent.io ou Hired.com** sont des phénomènes très à la mode. Le format de mise à disposition des CV est similaire au notre. Mais en back-office ce sont des agences de recrutement classiques qui ne proposent que ses propres candidats.

➡ Ils ont éprouvé et validé le concept « plateforme self-service » pour la recherche de candidats.

Y Scouts.

HAYS  
Recruiting experts  
worldwide



Les **grands acteurs du recrutement** peuvent avoir une base de candidats très importante mais :

- ils ne pourront jamais égaler un catalogue de marketplace
- Ils ont un business model très différent : talentzone n'est qu'intermédiaire avec des coûts restreints

➡ A terme il est probable qu'il deviennent fournisseurs aussi de talentzone.

**Cabinets de recrutement**

Comme toute marketplace talentzone sera indirectement concurrente de certains de ses propres fournisseurs. Sa valeur ajoutée à leurs yeux doit donc être suffisamment importante pour qu'ils choisissent de publier leurs candidats.

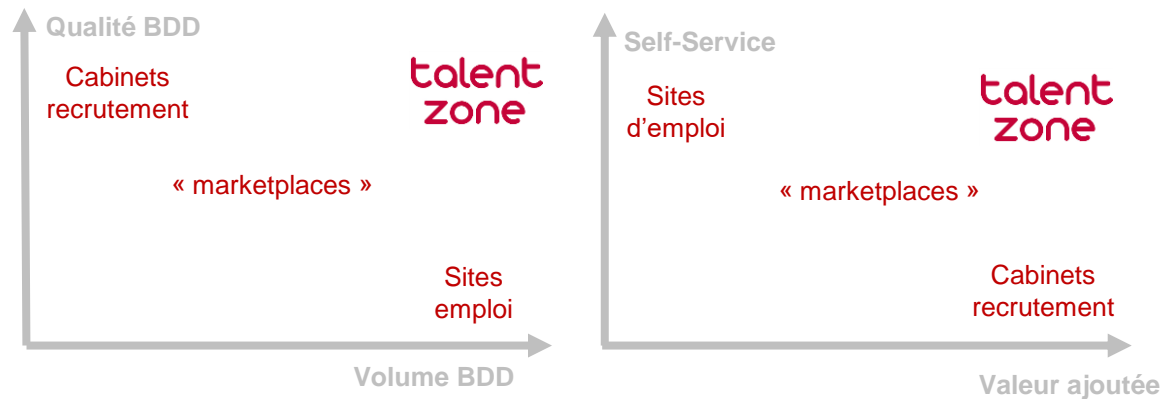
➡ talentzone incorporons ces « concurrents » comme fournisseurs

talentzone



# L'avantage concurrentiel

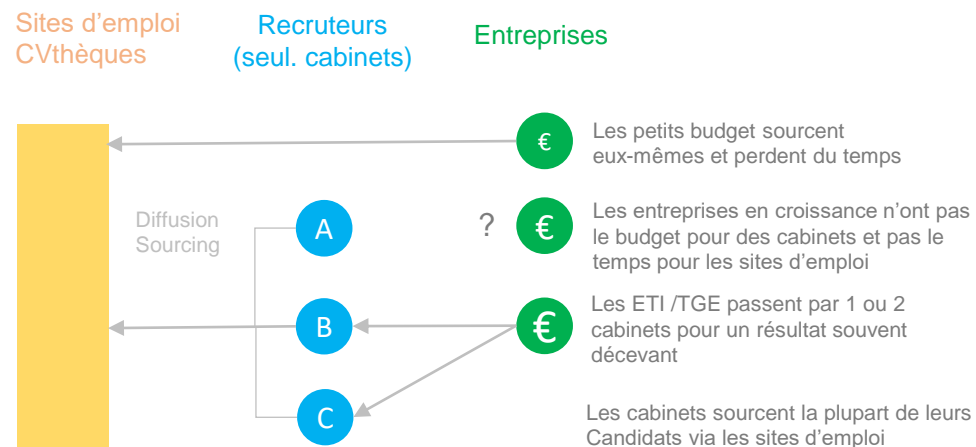
## Le positionnement service



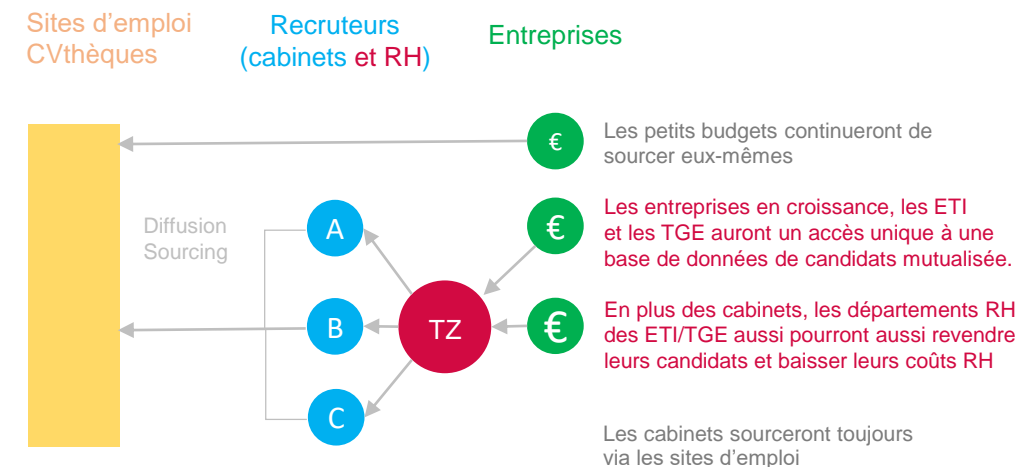
talentzone seul peut proposer un service couplant :

- Un fort volume & une bonne qualification de candidats
- Le self service & la valeur ajoutée
- Le niveau de service avec un faible coût

## Le marché actuel



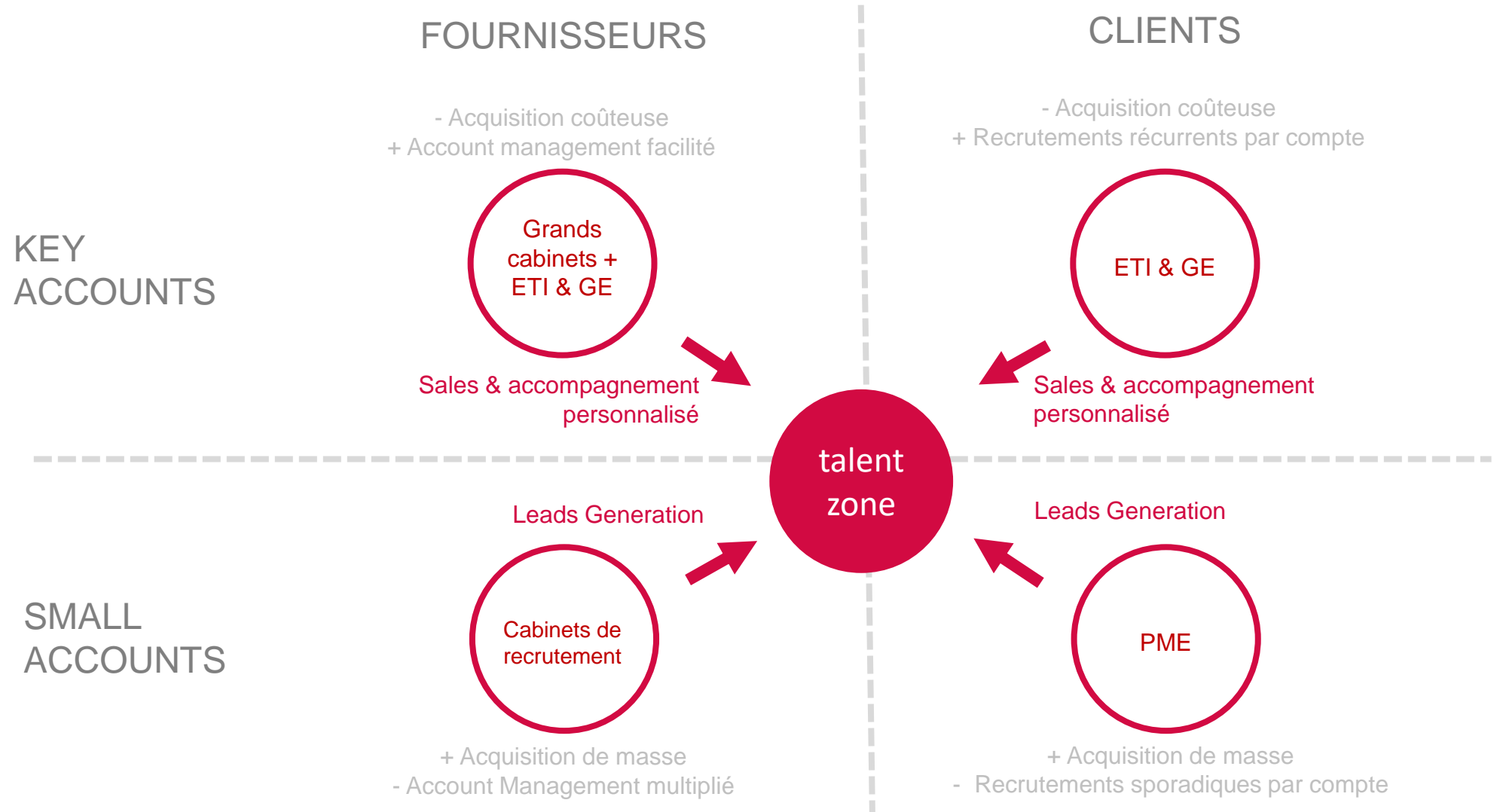
## Le marché disrupté



talentzone

# Stratégie d'acquisition

## Acquisition des fournisseurs & clients par taille



# Chiffres 2018

## Chiffres mensuels 2018

	Janvier	Fév	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sept
Clients	17	17	19	21	0	24	29	30	34
MRR (K€)	8.4	8.4	9	10.7	10.7	12.2	16	16.6	18.7
Croissance MRR	12%	0	8%	17%	0%	15%	31%	4%	13%
Churn	0%	0%	0%	+5,5%	+2,7%	-1,5%	6%	-4,2%	-1,93%

## Moyennes 2018 par client

Coût d'acquisition	3.5 K€
Coût d'intégration	1.5 K€
Facturation 1ère année	8 K€
Facturation années suivantes	6 K€
Durée solution précédente	5 ans

## KPI

Croissance mensuelle MRR	+11% / mois
Churn moyen	+0.8% / mois
Factu 5 ans / Acquisition	9
Factu 5 ans / (Acq.+Int)	6.4

# Financement & forecast

## Financement

300K€

Montant  
recherché

### Sales

- Embauche co-founder CSO
- Go-to-market grands comptes
- Mise en place farming & upselling

### Développement

- Seniorisation de l'équipe
- Augmentation capacité de prod.
- Professionnalisation infrastructure

### Marketing

- Stratégie digitale
- Branding et presse
- Lead Generation

## Forecast

	Y1	Y2	Y3
CA	434 K€	970 K€	2 M€
COÛTS	-689 K€	-839 K€	-1 M€
RESULTAT	-254 K€	+132 K€	+1 M €
Levée de fond	300 K€		

### OBJECTIFS

#### Mise en place

- Lean Management
- Proof of concept
- Construction de marque

#### Validation

- Consolidation process
- Augmentation ventes
- Break even

#### 2e levée

- Accélération
- Ouverture internationale

# Valorisation

## Méthode DCF

2.7 M€

(cf DCF.xlsx & forecast300K5years.xlsx )

## Méthode des multiples

2.2 M€

- Churn : +0,8%
  - Croissance client mensuelle : +11%
  - CA Client 5 ans / ( Acquisition+Intégration ) : 6.4
- => Coefficient retenu : 10

<https://www.inboundvalue.com/blog/saas-b2b-4-chiffres-pour-optimiser-votre-valorisation>

## Etude comparative

2 M€

Réalisée sur les sociétés accompagnées par [Ana Brandao](#)

## Stratégie

2 M€

300K€ recherché et une volonté d'arriver en phase B encore majoritaire

<u>Phase</u>	<u>Parts cédées</u>	<u>Parts restante fondateur</u>
1/ Love Money : 5% - réalisé	5%	95%
2/ BA : 15%	15%	80%
3/ Co-founder : 10%	10%	70%
4/ Phase A : 20%	20%	50%
5/ Phase B : 20%	20%	30%

# Résumé en mots clés

Le problème

La solution

Barrière à l'entrée

Etat des lieux

Le marché

Les concurrents

L'avantage concurrentiel

Stratégie d'acquisition

Chiffres 2018

Financement et forecast

Valorisation

> Résumé en mots clés

## Scalable

- L'acquisition de Petits Comptes assure une **croissance rapide** directement liée à l'investissement d'acquisition
- L'acquisition de Grands Comptes assurent un volume récurrent et pérenne par compte et donc une **croissance exponentielle**

## Economie circulaire

- Les départements RH deviennent eux-mêmes **revendeurs** de candidats entre eux, luxe autrefois laissé aux cabinets de recrutement

## Upcycling

- 75 à 90 % du travail des cabinets de recrutement et des départements RH n'est aujourd'hui pas valorisé. talentzone **monétise** ce "déchet"

## Disruptif

- talentzone est une plateforme d'échange de candidats centralisée. Elle s'oppose à un marché aujourd'hui très latéralisé (clients – cabinets de recrutements – job boards)

## Barrière à l'entrée

- Tout nouvel arrivant devra être muni d'une base candidats très qualifiée, ce qui suppose un investissement (financier et temporel) préalable très conséquent