

Document de valorisation des actifs de MonitoHR – En vue d’une cession

1. Présentation générale de la solution

1.1 Positionnement

MonitoHR est une solution SaaS d’intelligence concurrentielle spécialisée dans le recrutement. Elle permet aux entreprises de surveiller le marché, d’identifier les meilleures pratiques, d’optimiser leurs propres annonces, et de renforcer leur compétitivité pour attirer les meilleurs talents.

1.2 Objectif principal

Fournir aux équipes RH et Talent Acquisition des données actionnables, issues de plusieurs millions d’annonces d’emploi, pour améliorer le ROI de leurs actions de recrutement, optimiser leur positionnement employeur, et anticiper les mouvements de la concurrence.

2. Modules fonctionnels

2.1 Veille concurrentielle automatisée

Collecte et analyse en continu des offres d’emploi publiées par le client et ses concurrents sur plus de 30 jobboards. Identification des mouvements stratégiques : ouverture de nouveaux bureaux, montée en compétence, accélération du recrutement sur un métier.

2.2 Analyse comparative des performances sur les jobboards

Benchmark précis des efforts de recrutement : fréquence, sponsoring, canaux utilisés, salaires, formats. Outil d’optimisation de la stratégie budgétaire et du ROI recrutement.

2.3 Alertes concurrentielles RH

Détection automatique de recrutement sur des profils critiques. Identification des tentatives de débauchage, sur des métiers, localisations ou niveaux d’expérience similaires.

2.4 Analyse des salaires et avantages salariés

Visualisation des packages types par métier : médiane des salaires, télétravail, primes, titres-restaurants, etc. Positionnement clair face à la concurrence.

2.5 Foyer de chasse

Analyse géographique des bassins d'emploi. Identification de zones riches en talents, en formations spécifiques, ou historiquement dynamiques pour certaines compétences clés.

2.6 Analyse du turnover

Études des départs de collaborateurs, mobilité géographique ou sectorielle, destination finale (startups, concurrents, reconversions). Aide à la compréhension des dynamiques de fidélisation.

2.7 Marque employeur

Analyse des signaux faibles de réputation employeur : notations sur Glassdoor, ChooseMyCompany, engagement social sur LinkedIn (nombre de followers, interactions, etc.).

3. Fonctionnalités avancées

3.1 Rapports automatisés

Téléchargement de rapports PDF (mensuels, trimestriels, semestriels) détaillant la performance RH du client et sa position sur le marché.

3.2 Base de données d'annonces analysées

Plus de 50 millions d'annonces traitées. Données filtrables (poste, secteur, localisation) sur 3 ans. Plateforme en self-service pour les utilisateurs.

3.3 Système d'alertes personnalisées

Déclenchement automatique d'alertes par thématique (tension, visibilité, sponsoring, absence sur jobboard) avec périodicité personnalisable (mensuelle, trimestrielle, etc.).

3.4 Mailling dynamique

Format d'email personnalisé selon l'historique de performance. Section "éléments à valoriser" et "éléments à améliorer". Notifications engageantes pour les utilisateurs.

4. Technologie et architecture

4.1 Code source

- Développé en interne, code structuré et maintenu.
- Langages :
 - Front-end : React
 - Back-end : Node.js (Express)
 - Base de données : MongoDB
 - Intelligence artificielle : Python & JavaScript

Transfert du code possible. [REDACTED] (lead dev) disponible en freelance pour transfert de compétences.

4.2 Hébergement

Infrastructure légère, coût d'hébergement : 100 €/mois.

4.3 Scraping

- Scraping quotidien sur 20+ jobboards.
- Modules adaptables, mais maintenance requise (blocages possibles sur certains sites).
- Nécessite : 1 administrateur système + 2 à 3 développeurs, dont 1 spécialisé en scraping JavaScript.

5. Intelligence artificielle

5.1 Modèles développés

- Modèle de classification des intitulés (ROM).
- Modèle de clustering pour le matching d'annonces.
- Outils de recherche sémantique et d'analyse textuelle.

Développés par l'équipe interne [REDACTED].

5.2 Capacité analytique

- Détection des facteurs d'attractivité (salaires, ton, sponsoring, télétravail...).
 - Segmentation sectorielle (IT, marketing, commerce).
 - Impact mesuré des ajustements : sponsoring + ton informel = +453 % de candidatures (exemple marketing).
-

6. Valorisation scientifique et recherche

6.1 Travaux CIR / CII

- 2 projets menés en 2023 (1 R&D, 1 Innovation).
- 7 axes de recherche autour des annonces : forme, ton, avantages, sponsoring, expérience, localisation, mobilité.
- Études sur 290 000 annonces avec évaluation d'attractivité.

6.2 Verrous scientifiques adressés

- Biais sémantiques RH
- Segmentation géographique fine
- Mise en place de modèles robustes pour prédire l'impact des annonces

6.3 Reconnaissances

- Lauréat VivaTech 2021 – Manpower Challenge
 - Sélection LVMH Data & IA
 - Intégration au programme Data Lab de CEGID à Station F
 - Lauréat des Trophées de l'Innovation RH avec IKEA – ANDRH 2023
-

7. Équipe et expertise

7.1 Fondateurs

- **Morgan Charton**, Directeur commercial – Toulouse Business School
- **Paul Bellucci**, Directeur conseil – ESCE / Renault Sport
- **Olivier Bellucci**, Responsable produit – HULT Londres / Cordiant Recrutement

7.2 Équipe technique (2023)

- [REDACTED] – CTO
 - [REDACTED] – Data Scientist
 - [REDACTED] – Data Scientist
 - [REDACTED] – Développeuse full-stack JS
 - [REDACTED] – Développeuse full-stack JS
-

8. Modèle économique

8.1 Licensing

- SaaS B2B
- Tarification basée sur :
 - Volume de données analysées
 - Nombre d'utilisateurs

8.2 Clients majeurs

- [REDACTED]
-

9. Ressources requises pour la reprise

9.1 Compétences techniques nécessaires

- Développeurs JavaScript, scraping et NLP
- Administrateur système
- Data engineer / analyst (optionnel)

9.2 Accompagnement au transfert

- Support de [REDACTED] (lead technique) pour la reprise de l'infrastructure et du code.
 - Documentation technique disponible.
 - Option de prestation freelance pour transition complète.
-

10. Atouts stratégiques pour un repreneur

1. Base de données exclusive de 100+ millions d'annonces RH.
2. Solution éprouvée avec des clients grands comptes.
3. Modules avancés mêlant IA, benchmark concurrentiel et veille RH.
4. Technologie extensible, architecture robuste.
5. Forte reconnaissance marché (récompenses, clients, presse).
6. Équipe disponible pour transfert.
7. Outil unique sur le marché français sur l'analyse concurrentielle RH.