

De la marketplace au deepmatching

En 10 ans, deux phénomènes majeurs ont impacté durablement le fonctionnement des organisations « Corporate ». L'agilité, car les grandes entreprises doivent s'adapter en permanence, notamment face à des acteurs émergents innovants. La qualité où les profils à haute valeur ajoutée ont des exigences et recherchent des expériences apprenantes et qualifiantes. Le point avec Pierre Langlois, cofondateur de Twineeds.

L'avenir des fonctions Corporate sera-t-il digital ? Sans équivoque, Twineeds répond positivement à cette interrogation. « Deepmatcheur » de compétences sur les fonctions Achats, Twineeds s'est ouvert également tout récemment aux fonctions RH et Finance. Selon Pierre Langlois « les entreprises doivent se préparer à un changement majeur dans leurs méthodes de sourcing de compétences à horizon 5 ans ».

Fondée en 2017 par Eric Betton, la plateforme de deepmatching Twineeds a pour objectif de changer la donne sur son secteur synthétisant deux grands phénomènes de fond. Tout d'abord, la complexification des systèmes d'entreprises. Elle a deux conséquences majeures pour toutes les entreprises mais tout particulièrement pour les plus grandes : l'émergence de l'ultraspécialisation des compétences et l'émergence d'acteurs agiles et innovants qui viennent menacer les hégémonies en place. « Les crises exigent des grandes sociétés de se réinventer, et d'intégrer plus de flexibilité et d'agilité, au gré des succès fluctuants de leurs produits et services ». Dès lors, comment affronter une concurrence nouvelle et nativement agile avec « dix ou cent mille salariés sur les mêmes fonctions depuis 10 ans », s'interroge Pierre Langlois.

Les professionnels freelances comme internes, ne sont pas en reste d'évolution ! Nombre d'études et d'articles préviennent de l'évolution des attentes des nouvelles générations. Ne parle-t-on pas maintenant des « slashers », cumulant plusieurs fonctions, ou évoluant d'une organisation à l'autre tous les 6 à 36 mois ? Une fois salarié, puis sur un projet personnel, puis en retour dans l'activité professionnelle ou parfois tout en même temps. « Qui imagine aujourd'hui passer 20 ans dans la même entreprise ? ».

Demain tous slashers ? « Non, non, bien sûr ! Mais la part de la demande pour des ressources externes apportant flexibilité et compétences spécifiques ne va cesser d'augmenter pour l'entreprise agile. ». Le sourcing des meilleures compétences externes sera de plus en plus critique et donc stratégique car celles-ci seront tout autant disponibles pour la concurrence.

Les recherches de compétences seront donc plus complexes et menées à haute fréquence. Dès lors, le sourcing se devra d'être géré de manière agile et industrielle.

Des réponses existent d'ores et déjà.

Si ce sourcing est source d'avantage compétitif, la réconciliation actuelle des besoins de compétences s'organise actuellement autour des jobboards de type APEC ou grâce au conseil spécialisé.

Selon Pierre Langlois, ces solutions sont insuffisamment efficaces. « Soit vous avez 300 CV à trier, car trop de monde tente sa chance sans pour autant vraiment répondre aux attentes, soit vous n'avez quasiment aucune réponse car l'annonce publiée manque d'attractivité et les délais sont terribles. ». D'où, selon lui, l'émergence des cabinets de conseil ou de recrutement. Mais les tendances de fond décrites vont aussi impacter ces industries ; les cabinets de recrutement sont efficaces si leur coût est amorti sur plusieurs années. Avec des experts qui n'ont pas vocation à s'inscrire dans une démarche sur le long terme, pour eux comme pour les entreprises, les délais de recherche et les coûts seront de moins en moins supportables.

Les cabinets de conseil, peuvent apporter des solutions probantes mais avec des facteurs limitants : implémentation géographique partielle, croissance déphasée par rapport aux évolutions ultra rapides des marchés, structure de coûts « qui met en avant la compétence disponible uniquement en format « temps plein », sur des

> Eric Betton



profils plutôt juniors et non pas des profils experts qui cherchent l'indépendance et la valeur dans leurs contributions. ».

Des solutions innovantes viennent compléter l'offre en place.

La réponse est alors évidente pour Twineeds : le moyen le plus efficace à date pour réconcilier une offre et une demande s'appelle la plateforme. Elles ont envahi tous les aspects de nos vies dans l'univers du B2C ; Vinted, AirBnB, Uber. ... Elles se dupliquent aisément désormais dans des environnements B2B.

Twineeds, une place de marché donc ? « Pas seulement ! l'APEC est déjà une plateforme en soi ! ». C'est là que Twineeds affirme sa complémentarité avec les places de marché déjà existantes et probantes. « Nous ne postons pas simplement une offre et une demande, nous réconcilions celles-ci, nous qualifions précisément l'offre comme la demande, nous aidons l'une et l'autre partie à tirer parti de la valeur de l'autre : le deepmatching ». On le définit comme un ensemble de rôles et de valeurs ajoutées tels que l'animation d'une communauté, la vérification et l'évaluation des compétences, le « matching » des attentes sur les compétences et personnalités ou encore la cooptation, le tout exploité dans un système informatique intelligent. Précisons toutefois que Twineeds ne se compare pas à un outil d'IA ; « nous ne croyons

2025 : Plateforme “Deepmatching”



TWINEEDS EN BREF : Les principaux chiffres en 5 étapes

- **2017** : Création par Éric Betton en Novembre
- **2018** : Lancement de la plateforme en Mars sur les Achats pour un CA réalisé de 1M€. 100 profils qualifiés.
- **2019** : Validation du modèle avec un CA réalisé de 2.2M€. 4 ETP. 400 profils qualifiés.
- **2020** : CA réalisé de 5M€. Croissance de 100%. Lancement des univers RH et Finance. 5 ETP. 600 profils qualifiés
- **2021** : 3 ambitions réalistes :
 - Croissance de 100% du chiffre d'affaires, soit 10M€
 - Référencement d'une base de consultants de plus de 1000 profils qualifiés.
 - 10 ETP pour accompagner la structuration et l'élargissement des services à valeur ajoutée

pas leur valeur suffisante. Les algorithmes supportent bien sûr notre travail, mais notre vision du matching c'est l'addition de la puissance des SI couplée à l'expertise humaine sur nos métiers et sensible à l'appréciation « culturelle » du client. Aucun système ne possède toutes les informations suffisantes pour remplacer une décision et une appréciation humaine. C'est l'approche phytale », détaille Pierre Langlois.

Une approche au plus près des attentes

Twineeds s'inscrit dans l'air du temps avec des valeurs bien déterminées. « Nous sommes Phytiaux par expérience car nous croyons en l'humain comme à la valeur de la technologie. Spécialistes par nécessité car on ne peut être suffisamment pertinent en restant généraliste ». C'est pour atteindre ce résultat pertinent que Twineeds s'applique à rencontrer et qualifier tous les professionnels sur sa plateforme. Elle s'appuie pour ce faire sur des managers expérimentés, issus

de chaque métier qu'elle adresse : Achats, RH et Finance. Impossible d'être un bon « matcheur » sans cette connaissance métier, selon Pierre Langlois, « nous ne serons jamais généralistes ».

La valeur communautaire est cette approche pointue et spécifique permettant un positionnement « communauté » par rapport à un métier donné et non pas VMS (Vendor Management System).

Dernière valeur et non des moindres, la transparence. « Notre marge est transparente, elle est connue de l'ensemble de nos parties prenantes (offreurs comme demandeurs). Tous nos profils qualifiés sont visibles, nous ne sommes pas un catalogue de profils et n'affichons jamais dix mille consultants que personne n'a vu ! ».

Une marque originale et unique : Twineeds

Comment se démarquer des autres plateformes existantes ? Là encore, Twineeds met en avant sa singularité : une entreprise jeune mais pas pour autant une startup. « Une startup expérimente son business model et beaucoup ont besoin de levées de fonds ». Le modèle de Twineeds est basé sur une recherche de croissance pérenne, forte et solide. C'est pour Twineeds la meilleure solution de s'affirmer comme le bon partenaire, singulier et performatif.

Le rythme de croissance de Twineeds (150% sur 2020) prouve la pertinence du modèle malgré la crise. « Nous apportons la preuve de notre savoir-faire : promouvoir et développer durablement une offre d'experts et de managers à haute valeur ajoutée pour répondre aux besoins de transformation et d'agilité des organisations, des fonctions et métiers Corporate », conclut Pierre Langlois. ▀

2020 : Cvthèques et Jobboards

