



5^{ème} année

MASTER MIA2

Projet d'année

Gestion des talents



Réalisés par :

BENHARRATS Wail

EL HASSOUNI Otmane

EL KHANTOUR Aymane

Encadrée par :

Mme. SAUVAGE Nathalie

Année universitaire : **2024-2025**

Table des matières

Nom du projet : Gestion des talents.....	3
Présentation du projet	3
L'équipe.....	5
L'environnement du projet :	6
Le modèle d'affaires responsable proposé par l'université de LAVAL (modèle CANVAS)	8
Les clients	14
Analyse de la concurrence.....	17
Volet financier : quelques éléments	20

Nom du projet : Gestion des talents.

Présentation du projet

1. Opportunité d'entreprendre :

Le projet de création d'une plateforme intelligente de gestion des talents s'inscrit dans un contexte où les entreprises sont confrontées à plusieurs défis majeurs en matière de gestion des ressources humaines :

Évolutions des besoins :

Augmentation des attentes des entreprises pour des solutions technologiques permettant d'optimiser le recrutement et le développement des compétences.

Demande accrue pour des outils RH personnalisés, adaptés aux PME et grandes entreprises.

Changements de réglementation :

Conformité aux nouvelles normes de gestion des données, comme le RGPD, obligeant les entreprises à s'équiper d'outils performants et sécurisés.

Innovation commerciale :

Les solutions RH traditionnelles manquent souvent de fonctionnalités intelligentes pour répondre aux besoins spécifiques des entreprises locales.

Besoin de plateformes proposant des recommandations personnalisées et des analyses prédictives.

Rupture technologique :

Avancées rapides dans les domaines de l'intelligence artificielle, du machine learning, et du Big Data, offrant des opportunités inédites pour automatiser et personnaliser les processus RH.

Adoption croissante des services Cloud, qui permet une accessibilité accrue et une réduction des coûts pour les entreprises.

2. Description de la solution proposée :

Notre plateforme est conçue pour transformer la gestion des talents en utilisant les technologies les plus avancées :

Recrutement intelligent :

Analyse automatique des CV pour un tri rapide et efficace des candidats.

Matching basé sur l'intelligence artificielle pour identifier les profils les mieux adaptés.

Gestion des compétences :

Cartographie dynamique des compétences pour identifier les forces et les lacunes au sein des équipes.

Recommandations de formations sur mesure basées sur l'analyse des besoins.

Développement des performances :

Suivi des performances avec des analyses prédictives pour anticiper les évolutions de carrière.

Génération automatique de feedbacks constructifs pour aider les managers à accompagner leurs équipes.

3. Réponse aux attentes des clients :

Notre plateforme répondra aux besoins spécifiques des entreprises en offrant :

Optimisation des processus RH :

Réduction significative des délais et des coûts liés au recrutement et à la gestion des talents.

Personnalisation :

Une expérience utilisateur adaptée à chaque entreprise grâce à des recommandations intelligentes.

Conformité :

Une gestion des données sécurisée et en conformité avec les réglementations locales et internationales.

Scalabilité :

Une plateforme accessible pour les PME comme pour les grandes entreprises, avec des options de personnalisation avancées.

4. Valeur ajoutée :

Notre projet se distingue par :

Technologie innovante :

Intégration de modèles d'intelligence artificielle pour automatiser les processus RH et offrir des insights prédictifs.

Accessibilité locale :

Une solution spécifiquement adaptée au marché marocain et aux entreprises opérant en Afrique francophone.

Flexibilité :

Une tarification compétitive et des services modulaires pour répondre aux besoins variés des entreprises.

L'équipe

Membres de l'équipe fondatrice

Nous sommes trois cofondateurs partageant le même parcours académique et professionnel, ainsi que des compétences complémentaires dans le développement logiciel, l'intelligence artificielle, le machine learning, la data science, et les infrastructures Cloud.

Nos rôles et contributions :

- Conception et développement de solutions innovantes.
- Automatisation des processus à l'aide de l'intelligence artificielle.
- Gestion et supervision des infrastructures techniques.
- Analyse et traitement des données pour des systèmes performants et évolutifs.

Ensemble, nous travaillons de manière collaborative pour atteindre nos objectifs communs : créer une plateforme de gestion des talents qui répond aux besoins réels du marché, tout en mettant en œuvre des technologies de pointe et une stratégie centrée sur l'utilisateur.

2. Complémentarité des compétences

L'équipe fondatrice présente une synergie idéale grâce à :

Un savoir-faire technique avancé :

Maîtrise des technologies modernes en intelligence artificielle, développement logiciel, et Cloud computing.

Une vision stratégique partagée :

Expérience en gestion de projet et analyse des besoins client.

Compréhension approfondie des défis du secteur des ressources humaines.

3. Partenariats envisagés

Pour renforcer l'efficacité du projet et compléter les compétences internes, des collaborations stratégiques sont envisagées avec :

Consultants RH :

Experts en gestion des talents pour ajuster la plateforme aux besoins réels des entreprises.

Contribution à l'élaboration de solutions alignées sur les pratiques RH modernes.

Fournisseurs technologiques :

Partenariats avec des fournisseurs Cloud pour garantir une infrastructure performante et économique.

Accès à des technologies avancées comme les API IA et les outils de traitement des données.

Incubateurs et organismes de soutien entrepreneurial :

Accès à des conseils en stratégie, en marketing et en gestion financière.

Opportunités de mise en réseau avec des investisseurs et des entreprises cibles.

4. Points forts de l'équipe

Expérience professionnelle et académique solide :

Formation en informatique, réseaux et intelligence artificielle, associée à une double diplomation.

Adaptabilité et ambition :

Une capacité éprouvée à relever des défis techniques complexes et à innover dans des environnements dynamiques.

Vision client :

Un engagement à comprendre et à répondre aux attentes des entreprises en matière de gestion des talents.

L'environnement du projet :

Analyse PESTEL

Politique

L'environnement politique marocain est stable, offrant des conditions favorables aux investissements et au développement technologique. Le gouvernement soutient activement la transformation digitale des

entreprises, à travers des initiatives visant à améliorer l'accès aux infrastructures numériques comme le haut débit et le Cloud, ce qui encourage les entreprises à adopter des solutions innovantes dans divers secteurs, notamment les ressources humaines.

Économique

Le Maroc bénéficie d'une croissance économique stable, créant un terrain fertile pour l'émergence de solutions technologiques. La demande pour des outils RH digitaux est en plein essor, notamment auprès des PME et grandes entreprises cherchant à optimiser leurs processus. Par ailleurs, les entreprises augmentent leurs investissements dans la technologie pour améliorer leur compétitivité, et le positionnement tarifaire local (en dirhams) offre un avantage significatif par rapport aux solutions internationales souvent coûteuses.

Social

Les attentes des entreprises en matière de gestion des talents évoluent rapidement, avec un besoin croissant de fidéliser les employés et de développer leurs compétences. Le marché du travail marocain met l'accent sur la formation personnalisée et la productivité, renforçant la pertinence des solutions numériques. Par ailleurs, l'adoption généralisée des outils technologiques par les responsables RH et les employés favorise l'intégration et l'acceptation des plateformes digitales.

Technologique

Les avancées en intelligence artificielle et machine learning ouvrent de nouvelles possibilités pour analyser les données RH, prédire les besoins et recommander des actions personnalisées. L'infrastructure Cloud disponible au Maroc facilite le déploiement de solutions scalables et performantes, tandis que l'accessibilité à des frameworks et API modernes comme TensorFlow ou Scikit-learn permet d'intégrer des fonctionnalités IA avancées. Ces évolutions s'inscrivent dans une tendance globale de digitalisation croissante des entreprises.

Écologique

Les solutions basées sur le Cloud contribuent à réduire l'impact environnemental en diminuant la dépendance au matériel informatique et en optimisant les ressources énergétiques. De plus, la montée en puissance de la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) incite celles-ci à adopter des solutions technologiques respectueuses de l'environnement. Une gestion efficace des talents, permise par notre plateforme, peut indirectement réduire les déplacements liés au recrutement et limiter le gaspillage de ressources humaines.

Légal

Le respect des réglementations locales sur la gestion des données, ainsi que des normes internationales comme le RGPD, garantit la conformité de la plateforme avec les lois sur la protection des données personnelles. Les démarches administratives pour créer et développer une entreprise technologique au Maroc sont simplifiées, tandis que les normes sectorielles garantissent la sécurité des données et renforcent la confiance des utilisateurs.

Le modèle d'affaires responsable proposé par l'université de LAVAL (modèle CANVAS)

LA MATRICE DU MODÈLE D'AFFAIRES RESPONSABLE

Pepin, Tremblay & Audetbrand (2020)

Nom de l'entreprise : OWA Tech

Date : 17/01/2025

Version : v1

Partenaires-clés et parties prenantes	Activités-clés	Proposition de valeur	Relations clientèle	Segments de clientèle
Gouvernance	Ressources-clés	Mission, vision et valeurs	Canaux	Utilisateurs et bénéficiaires
Structure de coûts	Retombées négatives	Retombées positives	Structure de revenus	

Confiance : Désirabilité Faisabilité Viabilité

Version 1

Chaire de leadership en enseignement sur l'engagement social | Chaire de leadership en enseignement sur le développement de l'esprit d'entreprendre et de l'entrepreneuriat | UNIVERSITÉ LAVAL

Veillez trouver le contenu du modèle d'affaires dans les pages suivantes (9 - 14) !

Cohérence interne du projet :

Mission, vision et valeurs

Mission : Offrir une solution technologique avancée qui optimise la gestion des talents en entreprise grâce à l'intelligence artificielle, tout en facilitant le recrutement, le développement des compétences, et la fidélisation des employés.

Vision : Devenir un leader dans la transformation digitale des ressources humaines, en créant une plateforme qui soit à la fois intuitive, performante et adaptée aux spécificités locales et internationales.

Valeurs :

- ✓ **Innovation :** Nous misons sur l'utilisation des dernières technologies pour apporter des solutions uniques et efficaces.
- ✓ **Responsabilité :** Engagement envers la protection des données personnelles et le respect des normes éthiques.
- ✓ **Collaboration :** Travailler avec nos clients et partenaires pour créer des solutions sur mesure.
- ✓ **SimPLICITÉ :** Une interface conviviale qui rend la technologie accessible à tous.
- ✓ **Impact positif :** Contribuer à l'amélioration des performances des entreprises et au développement des employés.

Désirabilité :

Proposition de valeur

En quoi consistent vos produits/services ?

Une plateforme SaaS basée sur l'intelligence artificielle pour :

Recruter efficacement en utilisant des algorithmes de matching.

Cartographier les compétences des équipes.

Offrir des recommandations personnalisées pour le développement et la formation.

Quels besoins sont adressés (gain creators) ?

Réduction des délais et coûts associés au recrutement.

Identification des lacunes en compétences pour planifier des formations adaptées.

Augmentation de la productivité des équipes.

Quels problèmes sont résolus (pain relievers) ?

Simplification des processus RH.

Conformité réglementaire pour la gestion des données.

Fidélisation des talents grâce à une meilleure visibilité sur leurs besoins et objectifs.

Différenciation :

Intégration avancée de l'intelligence artificielle.

Solution personnalisée pour répondre aux besoins des entreprises marocaines et africaines.

Relations clientèle

Rejoindre les clients (Get) :

Marketing digital (LinkedIn, Google Ads).

Participation à des salons RH et conférences technologiques.

Démonstrations gratuites pour attirer les entreprises intéressées.

Fidéliser les clients (Keep) :

Assistance technique 24/7.

Mise à jour continue avec de nouvelles fonctionnalités basées sur les retours des clients.

Accès à une base de connaissances et à des formations.

Accroître la clientèle (Grow) :

Programmes de parrainage et de fidélité.

Expansion géographique dans d'autres marchés africains francophones.

Collaboration avec des partenaires pour atteindre de nouveaux segments.

Segments de clientèle

Segments cibles :

PME et grandes entreprises ayant entre 50 et 500 employés.

Secteurs : Technologie, finance, éducation, et services professionnels.

Besoins des segments :

Optimisation des processus RH pour réduire les coûts.

Meilleure gestion des talents et des compétences.

Respect des réglementations sur la gestion des données.

Problèmes des segments :

Difficulté à trouver et fidéliser des talents.

Complexité dans la gestion des données RH.

Délais et coûts élevés des processus RH traditionnels.

Canaux

Distribution :

Plateforme SaaS accessible via abonnement en ligne.

Communication :

Marketing digital ciblé.

Collaborations avec des consultants RH et des organismes de formation.

Événements professionnels pour promouvoir la solution.

Utilisateurs et bénéficiaires

Utilisateurs directs :

Responsables RH et managers des entreprises clientes.

Bénéficiaires indirects :

Employés, grâce à des opportunités de formation et d'évolution.

Communautés locales, via l'amélioration des performances des entreprises.

Faisabilité

Partenaires-clés et parties prenantes

Partenaires-clés :

Fournisseurs Cloud (AWS, Azure).

Consultants RH pour ajuster la plateforme.

Organismes de formation pour enrichir le contenu.

Parties prenantes :

Régulateurs pour assurer la conformité.

Groupes d'intérêt (ex. associations professionnelles RH).

Activités-clés

Développement et maintenance de la plateforme.

Entraînement des modèles d'intelligence artificielle.

Acquisition et fidélisation de clients via le marketing.

Suivi des performances des utilisateurs.

Ressources-clés

Humaines :

Équipe technique pour le développement IA et logiciel.

Équipe commerciale pour la prospection et le support client.

Technologiques :

Infrastructure Cloud.

Modèles IA et API tierces.

Financières :

Investissement initial pour le développement.

Financement pour le marketing et l'infrastructure.

Gouvernance

Forme juridique :

SARL avec gestion collective entre les fondateurs.

Répartition du pouvoir :

Décisions prises de manière transparente et partagée.

Utilisation des profits :

Réinvestissement dans le développement technologique et l'expansion.

Viabilité

Structure de coûts

Postes principaux :

Développement initial : **500 000 MAD.**

Hébergement et maintenance Cloud : **200 000 MAD/an.**

Marketing et prospection: **100 000 MAD/an.**

Structure de revenus

Sources principales :

Abonnements SaaS : **3 000 MAD/mois/entreprise.**

Services premium : Personnalisation des analyses et formations.

Prévision :

50 entreprises clientes la première année = **1 800 000 MAD.**

Retombées négatives

Économiques :

Investissements initiaux élevés.

Dépendance aux fournisseurs Cloud.

Sociales :

Nécessité de former les utilisateurs.

Écologiques :

Consommation énergétique liée à l'utilisation du Cloud.

Retombées positives

Économiques :

Création d'emplois dans le secteur technologique.

Amélioration des performances des entreprises.

Sociales :

Inclusion et diversité dans le développement des talents.

Écologiques :

Réduction de l'empreinte carbone grâce à des solutions Cloud.

Les clients

1. Clients et utilisateurs finaux

Notre modèle d'affaires cible deux types principaux de clients :

Acheteurs économiques (Clients directs)

Ce sont les entreprises qui paient pour accéder à la plateforme. Ces clients sont principalement les membres de l'entreprise :

Responsables RH :

- **Tranche d'âge :** 30-50 ans.
- **Sexe :** Mixte.
- **Implantation géographique :** Maroc, France, et pays francophones en Afrique.
- **Besoins:**
 - ✓ Simplifier les processus de recrutement.
 - ✓ Identifier et développer les compétences des employés.
 - ✓ Améliorer l'efficacité des équipes RH grâce à l'automatisation et aux recommandations intelligentes.

Managers d'équipes :

- **Tranche d'âge :** 35-55 ans.
- **Sexe :** Mixte.
- **Implantation géographique :** Maroc et France.
- **Besoins:**
 - ✓ Identifier les besoins en formation pour leurs équipes.
 - ✓ Visualiser les performances et compétences disponibles dans l'équipe.
 - ✓ Anticiper les besoins en ressources humaines.

Utilisateurs finaux

Ce sont les employés et les candidats qui utilisent directement la plateforme, bien qu'ils ne paient pas pour les services :

Employés des entreprises clientes:

- **Tranche d'âge:** 25-45 ans.
- **Sexe:** Mixte.
- **Besoins:**
 - ✓ Accéder à des opportunités de formation et de développement.
 - ✓ Obtenir des recommandations personnalisées pour leur évolution de carrière.
 - ✓ Suivre leurs performances et recevoir des feedbacks constructifs.

Candidats potentiels :

- **Tranche d'âge :** 22-40 ans.
- **Sexe :** Mixte.
- **Besoins :**
 - ✓ Trouver des offres d'emploi adaptées à leurs compétences.
 - ✓ Profiter d'un processus de candidature simplifié et d'une mise en relation rapide avec les entreprises.

Marché multilatéral

La plateforme fonctionne sur un modèle bilatéral :

Côté entreprises (acheteurs économiques) :

Elles paient pour utiliser la plateforme, gérer leurs talents, et accéder à des outils de formation et d'analyse.

Côté employés et candidats (utilisateurs finaux) :

Ils bénéficient gratuitement des fonctionnalités de la plateforme grâce à leur employeur ou en tant que candidats.

Positionnement de notre produit

Positionnement :

Une plateforme innovante et accessible, adaptée aux PME et grandes entreprises marocaines et françaises, qui combine efficacité, personnalisation, et simplicité d'utilisation.

Caractéristiques spécifiques selon les utilisateurs :

- **Responsables RH** : Tableaux de bord personnalisés, automatisation des tâches administratives, outils de reporting.
- **Managers** : Cartographie des compétences, analyses prédictives des besoins en ressources humaines.
- **Employés** : Recommandations pour la formation et l'évolution de carrière.
- **Candidats** : Matching intelligent avec les offres d'emploi.

Stratégies de communication adaptées

Pour mieux atteindre chaque segment de clientèle, les stratégies de communication sont personnalisées:

Responsables RH et managers:

- **Canaux** : LinkedIn, email marketing, conférences RH, webinaires.
- **Message** : "Simplifiez vos processus RH et optimisez la gestion de vos talents grâce à notre solution intelligente."

Employés:

- **Canaux** : Campagnes internes via les entreprises clientes (emails, sessions de formation).
- **Message** : "Développez vos compétences et accédez à des opportunités personnalisées pour booster votre carrière."

Candidats:

- **Canaux** : Collaboration avec des plateformes d'emploi et campagnes sur les réseaux sociaux (Facebook, Instagram, LinkedIn).
- **Message** : "Postulez rapidement à des offres d'emploi correspondant à vos compétences et aspirations."

Analyse de la concurrence

Concurrence directe

Les concurrents directs offrent des solutions similaires pour le recrutement, la gestion des talents, et le développement des compétences.

ReKroute (Maroc)

Taille : Leader marocain des solutions RH en ligne.

Caractéristiques principales :

Plateforme de recrutement permettant de publier des offres d'emploi, rechercher des candidats et gérer des CV.

Outils adaptés aux entreprises locales et multinationales au Maroc.

Situation géographique : Présence au Maroc et dans d'autres pays d'Afrique francophone.

Facteurs de différenciation :

Orientation exclusivement sur le recrutement sans fonctionnalités avancées pour la gestion des talents ou le développement des compétences.

Avantages concurrentiels de notre plateforme :

Intégration de fonctionnalités complètes couvrant recrutement, gestion des compétences, analyses prédictives et formation.

TalentSoft (France)

Taille : Leader européen en gestion des talents (acquis par Cegid).

Caractéristiques principales :

Plateforme Cloud intégrée offrant des fonctionnalités de recrutement, formation, et gestion des performances.

Modules hautement configurables pour les grandes entreprises.

Situation géographique : Présence principalement en Europe et en Afrique francophone, avec une base solide en France.

Facteurs de différenciation :

Solution robuste mais complexe et coûteuse, peu adaptée aux PME.

Avantages concurrentiels de notre plateforme :

Interface intuitive et adaptée aux PME marocaines, françaises et africaines, avec une tarification compétitive.

Novojob (Afrique francophone)

Taille : Acteur émergent dans les solutions RH.

Caractéristiques principales :

Plateforme de mise en relation entre recruteurs et candidats, avec des outils de tests et d'évaluations.

Présente dans plusieurs pays francophones, notamment au Maroc, Côte d'Ivoire et Sénégal.

Situation géographique : Actif en Afrique francophone.

Facteurs de différenciation :

Focalisation sur le recrutement sans intégration de modules pour la gestion des talents.

Avantages concurrentiels de notre plateforme :

Une solution complète qui couvre tout le cycle RH, depuis le recrutement jusqu'au développement des compétences.

Altays (France)

Taille : PME française spécialisée dans les logiciels RH.

Caractéristiques principales :

Modules pour le recrutement, la gestion des compétences et la formation.

Solutions personnalisables pour répondre aux besoins des grandes entreprises.

Situation géographique : Présence nationale en France.

Facteurs de différenciation :

Complexité pour les PME et faible présence en Afrique.

Avantages concurrentiels de notre plateforme :

Accessibilité financière et adaptation culturelle pour les PME d'Afrique francophone.

2. Concurrence indirecte

Les concurrents indirects incluent des solutions généralistes ou spécialisées dans des segments RH.

LinkedIn Recruiter (International)

Taille : Filiale de Microsoft, leader mondial du recrutement en ligne.

Caractéristiques principales :

Réseau professionnel permettant le sourcing et la gestion des candidatures.

Outils analytiques pour les recruteurs.

Situation géographique : Présence mondiale, y compris au Maroc, en France et en Afrique francophone.

Facteurs de différenciation :

Absence de modules pour la gestion des talents et le développement des compétences.

Avantages concurrentiels de notre plateforme :

Une solution intégrée qui inclut le recrutement, la gestion des talents et la formation.

ERP généralistes (SAP, Oracle, etc.)

Taille : Multinationales offrant des suites logicielles complètes.

Caractéristiques principales :

Intégration des modules RH avec d'autres fonctions comme la paie ou les finances.

Convient principalement aux grandes entreprises avec des besoins complexes.

Situation géographique : Présence mondiale, y compris au Maroc, en France et en Afrique francophone.

Facteurs de différenciation :

Coûts élevés et complexité d'intégration pour les PME.

Avantages concurrentiels de notre plateforme :

Une solution spécialisée dans la gestion des talents, simple à déployer et abordable pour les PME.

3. Facteurs de différenciation

Pour se démarquer de la concurrence, notre plateforme s'appuie sur plusieurs éléments clés :

Adaptation locale :

Interface multilingue (français/arabe) adaptée aux marchés marocain et africain.

Prise en compte des spécificités culturelles et réglementaires locales.

Tarification compétitive :

Une structure de coûts adaptée aux PME, bien inférieure aux solutions internationales complexes.

Technologie avancée :

Intelligence artificielle pour des recommandations personnalisées, analyses prédictives et matching intelligent des candidats.

Automatisation des tâches administratives pour gagner en efficacité.

Expérience utilisateur :

Interface intuitive, simplifiée pour une adoption rapide.

Modules personnalisables pour répondre aux besoins spécifiques des entreprises.

Support client :

Assistance locale et formations pour maximiser l'utilisation de la plateforme.

4. Stratégies pour se démarquer

Offre différenciée :

Modules intégrés pour le recrutement, la gestion des talents et la formation.

Fonctionnalités basées sur l'IA pour automatiser les processus RH.

Stratégie commerciale :

Essais gratuits pour convaincre les entreprises.

Partenariats avec des consultants RH locaux pour promouvoir la plateforme.

Communication ciblée :

Marketing digital (LinkedIn, Google Ads) pour atteindre les responsables RH et les managers.

Participation à des salons RH et des conférences dans les régions ciblées.

Volet financier : quelques éléments

1. Génération de chiffre d'affaires

Notre plateforme génère des revenus grâce à plusieurs sources principales, adaptées aux besoins de nos clients et aux spécificités du marché :

Abonnements SaaS (Software as a Service) :

Les entreprises paient un abonnement mensuel ou annuel pour accéder à notre plateforme.

- **Tarifs proposés :**
- **Formule Standard :** 3 000 MAD/mois, incluant les fonctionnalités de base (recrutement, gestion des talents, reporting simple).
- **Formule Premium :** 5 000 MAD/mois, intégrant des fonctionnalités avancées (rapports détaillés, recommandations personnalisées par IA, analyses prédictives).
- **Avantages :**
 - ✓ Flux de revenus récurrents et prévisibles.
 - ✓ Accessibilité pour les PME et grandes entreprises.

Services personnalisés :

Les entreprises peuvent demander des fonctionnalités spécifiques ou des intégrations sur mesure.

- **Exemples :**
 - ✓ Intégration de la plateforme avec leurs systèmes internes (ERP, CRM).
 - ✓ Développement de modules spécifiques pour répondre à des besoins particuliers.
- **Tarifs :** Entre 10 000 MAD et 50 000 MAD par projet selon la complexité.

Revente de données anonymisées :

Les données anonymisées collectées via la plateforme peuvent être utilisées pour produire des analyses sectorielles ou des rapports de tendances.

- **Modalités :**

Les données sont vendues sous forme de rapports ou d'études, tout en respectant strictement les réglementations locales (RGPD, loi 09-08 au Maroc).
- **Tarifs :** Entre 20 000 MAD et 50 000 MAD par rapport sectoriel.

Publicité ciblée :

Les entreprises de formation ou les éditeurs de logiciels complémentaires peuvent acheter des espaces publicitaires sur notre plateforme.

- **Tarifs :** Entre 5 000 MAD et 20 000 MAD par mois selon la visibilité et le public ciblé.

Commissions sur transactions :

Une commission est appliquée sur les transactions spécifiques générées par la plateforme, comme le placement de candidats.

- **Taux proposé :** 5 % du montant des contrats signés via la plateforme.

Facturation des formations :

Offres de formation sur l'utilisation de la plateforme et des outils RH avancés.

- **Tarifs :**
 - ✓ Formation initiale : 5 000 MAD par session pour une équipe RH.
 - ✓ Abonnement au support technique et aux mises à jour : 1 000 MAD/mois.

2. Business Model

Notre modèle économique est hybride et repose sur plusieurs axes pour maximiser les revenus et s'adapter aux besoins de nos clients :

Modèle d'abonnement récurrent :

Les entreprises paient un abonnement pour accéder aux fonctionnalités de la plateforme.

Ce modèle garantit une prévisibilité des revenus et facilite la planification financière.

Modèle de services à la carte :

Tarification ponctuelle pour des intégrations spécifiques, des rapports avancés, ou des modules personnalisés.

Modèle basé sur la donnée :

Exploitation des données anonymisées pour produire des analyses pertinentes, valorisées sous forme de rapports vendus aux acteurs intéressés.

Modèle publicitaire :

Génération de revenus grâce à des partenariats publicitaires stratégiques avec des acteurs RH ou des organismes de formation.

3. Prévisions de revenus (1ère année)

Source de revenus	Tarifs	Revenu estimé (1ère année)
Abonnements SaaS	3 000-5 000 MAD/mois	1 800 000 MAD (50 entreprises)
Services personnalisés	10 000-50 000 MAD/projet	300 000 MAD
Revente de données	20 000-50 000 MAD/rapport	150 000 MAD
Publicité ciblée	5 000-20 000 MAD/mois	100 000 MAD
Formations et support technique	5 000 MAD/session ou 1 000 MAD/mois	200 000 MAD
Commissions sur transactions	5 % du montant	100 000 MAD
Total estimé (1ère année)		2 650 000 MAD

4. Stratégies pour augmenter les revenus

Augmenter la base d'abonnés :

Cibler 100 entreprises clientes dans les deux premières années pour doubler les revenus des abonnements.

Offrir des démonstrations gratuites pour attirer de nouveaux clients.

Développer les services premium :

Proposer des modules avancés basés sur l'intelligence artificielle pour attirer des entreprises ayant des besoins complexes.

Renforcer les partenariats :

Collaborer avec des cabinets de conseil RH et des organismes de formation pour élargir la portée commerciale.