

*assignme*

**ASSIGNME est une plateforme SaaS DeepTech qui réinvente le recrutement grâce à l'intelligence artificielle. Elle automatise le matching entre candidats et employeurs en analysant leurs compétences, aspirations et contraintes, pour proposer des opportunités réellement pertinentes en quelques minutes.**

**Connectée aux job boards privés (LinkedIn, Indeed, Welcome to the Jungle), compatible avec les plateformes publiques (France Travail) et les ATS d'entreprise (Talentsoft, Workday), ASSIGNME s'appuie sur une IA d'analyse sémantique pour rapprocher intelligemment les profils et les offres d'emploi.**

**La plateforme permet :**

**Aux candidats : de recevoir des recommandations d'emploi personnalisées et de postuler en un clic via des candidatures générées automatiquement. Ils évitent ainsi de perdre du temps sur des postes où ils ne seraient pas retenus.**

**Aux recruteurs : de recevoir directement des profils triés sur des critères explicites (expérience, diplôme) et implicites (soft skills, motivation), sans être submergés par des candidatures non pertinentes.**

**Aux structures disposant déjà de viviers de CV (hôpitaux, mairies, associations) : d'exploiter efficacement leurs bases internes pour combler rapidement leurs besoins.**

**ASSIGNME fluidifie le marché du travail en s'intégrant facilement aux systèmes RH existants grâce à une architecture API-first. Elle ne se contente pas de réduire les délais de recrutement : elle les élimine, en remplaçant la recherche manuelle par un moteur IA proactif qui génère et soumet les candidatures à la place des utilisateurs, transformant un parcours fastidieux en une expérience passive et efficace.**

**En tant que projet DeepTech, ASSIGNME s'inscrit pleinement dans les priorités de Bpifrance et du plan France 2030, avec une innovation de rupture pensée pour rendre le marché de l'emploi plus fluide, plus juste et plus performant.**

# SOMMAIRE

|  |     |
|--|-----|
| CONTEXTE ET PROBLÉMATIQUE  | P4  |
| SOLUTION : ASSIGNME  | P6  |
| FONCTIONNEMENT   | P7  |
| ROADMAP & JALONS – 12 MOIS PLAN DE DÉVELOPPEMENT                     | P9  |
| DÉMONSTRATEUR FONCTIONNEL  | P10 |
| BUDGET PRÉVISIONNEL  | P12 |
| PLAN DE DEVELOPPEMENT  | P13 |
| IMPACT ATTENDU   | P15 |
| À PROPOS DU FONDATEUR ET DIRECTEUR GÉNÉRAL – BENJAMIN DA CUNHA       | P17 |
| À PROPOS DE LA DIRECTRICE FINANCIÈRE – LINA SLIMANE                  | P18 |
| LETTRE D’INTENTION DE CRÉATION                                       | P19 |
| LETTRE DE MOTIVATION – CANDIDATURE À LA BOURSE FRENCH TECH ÉMERGENCE | P20 |
| CURRICULUM VITAE – BENJAMIN DA CUNHA, CEO                            | P21 |
| CURRICULUM VITAE – LINA SLIMANE, CFO                                 | P22 |
| CONTACT  | P23 |

# 1. CONTEXTE ET PROBLÉMATIQUE

## 1.1 Le marché du recrutement en France

Le marché français de l'emploi traverse une crise d'efficacité majeure, caractérisée par la coexistence paradoxale d'un chômage de masse et de difficultés de recrutement. Avec 2,2 millions de demandeurs d'emploi au T2 2025, dont 19,2 % des 15-24 ans, la France peine à résorber le chômage structurel, particulièrement chez les jeunes.

Cette situation s'accompagne d'une détérioration des performances de recrutement : les entreprises consacrent en moyenne 36 jours pour pourvoir un poste, à un coût oscillant entre 5 000 et 8 000 €. Ce paradoxe révèle une rupture fondamentale entre l'offre et la demande, aggravée par l'inadéquation des outils RH traditionnels et la complexité des processus de sélection.

## 1.2 Les enjeux du chômage et des postes en tension

Le chômage français masque de profondes asymétries sectorielles et territoriales. Des secteurs cruciaux comme la santé et l'informatique connaissent des pénuries chroniques de main-d'œuvre, créant des tensions opérationnelles majeures.

L'exemple des aides-soignants illustre cette problématique : plus de 60 000 postes à pourvoir en 2025 (France Travail). Cette situation engendre un cercle vicieux : ralentissement des recrutements, désorganisation des services, prolongation du chômage des candidats potentiels. Elle génère également une démotivation progressive dans un contexte où l'information surabondante reste mal organisée et où les démarches de recherche d'emploi sont perçues comme laborieuses et décourageantes.

## 1.3 Une génération face à une logique dépassée

L'écosystème actuel du recrutement (plateformes d'emploi, logiciels RH, processus de candidature) fonctionne encore selon des mécanismes obsolètes : tri par mots-clés, hiérarchisation par diplômes et expérience, filtres rigides.

Cette approche entre en collision avec les attentes d'une génération habituée à la rapidité. Les candidats contemporains aspirent à des parcours fluides, adaptatifs et efficaces, incompatibles avec les processus actuels.

Cette inadéquation génère des dysfonctionnements en cascade :

- Candidatures massives et mal ciblées, ou abandon prématuré des démarches
- Saturation des recruteurs par des profils non pertinents
- Échec des plateformes à créer des correspondances réellement intelligentes

## 1.4 Limites des solutions existantes

Les leaders du marché (LinkedIn, Indeed, Welcome to the Jungle) excellent dans la diffusion d'offres mais présentent des lacunes critiques en matière de matching :

- Modèle passif basé sur la publication d'offres et la réception de candidatures
- Systèmes de filtrage élémentaires ignorant les compétences comportementales, aspirations et contraintes personnelles
- Absence de personnalisation du parcours candidat et de simplification des processus

Les plateformes publiques comme France Travail souffrent d'handicaps structurels : intégration limitée avec l'écosystème privé, ergonomie défailante, et sous-exploitation des ressources existantes (CVthèques, historiques de parcours). Ces limitations empêchent la valorisation efficace des données disponibles et freinent l'innovation dans le service public de l'emploi.

1.5 Tableau récapitulatif des enjeux

| Indicateur                 | Valeur                   | Source               |
|----------------------------|--------------------------|----------------------|
| Taux de chômage (T2 2025)  | 7,4 % (2,2 M demandeurs) | INSEE, 2025          |
| Chômage jeunes (15-24 ans) | 19%                      | INSEE, 2025          |
| Délai moyen de recrutement | 36 jours                 | APEC, 2025           |
| Coût moyen par recrutement | 5 000-8 000 €            | APEC, 2025           |
| Postes en tension (santé)  | >60 000 vacants          | FRANCE TRAVAIL, 2025 |

1.6 Conclusion

Cette situation révèle une défaillance systémique de l'intermédiation emploi-compétences, créant un double préjudice :

- Pour les candidats : perte de temps, surcharge mentale et démobilitation face à des processus inadaptés
- Pour les employeurs : allongement des cycles de recrutement, baisse de productivité et tensions accrues dans les secteurs stratégiques

Ces dysfonctionnements illustrent un fossé grandissant entre les pratiques actuelles, les besoins réels du marché et les outils disponibles, problématique qui traverse autant le secteur privé que les services publics.

La refonte des mécanismes d'orientation et de mise en relation professionnelle, tant au niveau individuel que systémique, constitue désormais un défi stratégique, économique et social prioritaire pour la France.

## 2. SOLUTION: ASSIGNME

### 2.1 Vision

ASSIGNME est une plateforme SaaS deeptech d'intelligence artificielle destinée à révolutionner le processus de recherche d'emploi par une automatisation totale du matching entre candidats et opportunités professionnelles. À l'opposé des plateformes conventionnelles qui reposent sur une interaction passive où l'utilisateur doit activement chercher, filtrer et postuler, ASSIGNME adopte une approche proactive et inversée.

Grâce à un moteur d'IA hybride combinant NLP avancé et embeddings vectoriels personnalisés (adaptés de modèles comme CamemBERT), la plateforme identifie en temps réel l'emploi ou le candidat idéal pour chaque profil. Elle évalue non seulement les compétences explicites (techniques, métiers), mais aussi les dimensions implicites telles que les préférences (secteur, rythme de travail, localisation), les contraintes (mobilité, santé, disponibilité) et le potentiel évolutif (reconversion, compétences transversales). Cette innovation de rupture élimine l'océan d'offres non pertinentes : l'utilisateur reçoit des recommandations personnalisées, hiérarchisées par score d'adéquation, fondées sur une analyse sémantique qui dépasse les limites des outils actuels, souvent basés sur de simples mots-clés. Ainsi, ASSIGNME rend obsolète la rédaction manuelle de CV et les heures perdues en candidatures répétitives, transformant un processus laborieux en une expérience fluide et passive.

### 2.2 Cas d'usage

ASSIGNME alignées sur les priorités de France 2030, offre un accompagnement sur mesure, libérant des contraintes administratives via une personnalisation IA qui intègre des facteurs humains souvent ignorés par les concurrents.

Les recruteurs, qu'ils soient publics ou privés, bénéficient d'une présélection qualifiée instantanée, optimisant leurs workflows et améliorant significativement la qualité du matching selon des simulations internes. Les institutions (collectivités territoriales, hôpitaux, plateformes d'insertion) intègrent ASSIGNME à leurs systèmes existants pour exploiter leurs bases de CV internes et combler des besoins massifs en recrutement, avec une compatibilité API-first assurant une interopérabilité sans friction.

À long terme, ASSIGNME aspire à une adoption étatique comme infrastructure d'orientation automatique, intégrée aux politiques publiques d'emploi et de formation, potentiellement en partenariat avec des initiatives comme le Plan Deeptech de Bpifrance pour scaler à l'échelle nationale.

### 2.3 Automatisation complète

ASSIGNME éradique toutes les étapes chronophages de la recherche d'emploi grâce à une IA proactive et autonome, marquant une rupture avec les outils d'assistance partielle actuels. La plateforme génère des CV optimisés, adaptés aux exigences précises de chaque poste via une génération automatique basée sur des modèles de langage fine-tunés pour le contexte RH français.

Elle remplit les formulaires de candidature sur des plateformes tierces (LinkedIn, Indeed, France Travail), répond aux questions initiales des recruteurs lors de pré-qualifications ou tests basiques, et gère les relances intelligentes dans des délais optimaux, sans intrusion excessive. Ces opérations, autrefois manuelles et fastidieuses, sont orchestrées de bout en bout par l'IA en quelques secondes, sans aucune intervention humaine requise.

### 2.4 Principe fondateur

Au cœur d'ASSIGNME réside un principe fondamental : l'intelligence artificielle décide de l'adéquation optimale pour vous, en s'appuyant sur une compréhension de votre profil. Vous n'avez plus à explorer activement, car des opportunités vous sont proposées directement ; vous n'avez plus à persuader, car l'IA vous décrypte avec précision via une analyse sémantique enrichie d'apprentissage continu.

ASSIGNME ne se limite pas à assister la recherche d'emploi telle qu'elle existe : elle la transcende, remplaçant une démarche inefficace et obsolète par un paradigme où l'individu passe d'un rôle de chasseur actif à celui de destinataire passif de matchs idéaux. Cette transformation, ancrée dans des technologies deeptech repositionne le marché du travail vers plus d'équité et d'efficacité, en phase avec les défis contemporains.

# 3. FONCTIONNEMENT

## 3.1 Architecture générale

ASSIGNME repose sur une architecture modulaire, conçue autour de trois briques technologiques principales :

- Un moteur de compréhension sémantique (NLP + embeddings) qui lit et interprète à la fois les offres d'emploi et les profils utilisateurs de manière fine.
- Un système de matching vectoriel qui met en relation les profils et les offres via des mesures de similarité dans un espace multi-dimensionnel.
- Un orchestrateur d'automatisation capable de générer et soumettre les candidatures, puis d'interagir avec les plateformes tierces et les recruteurs.

Le tout est encapsulé dans une plateforme API-first, sécurisée, pensée pour s'intégrer à la fois :

- aux job boards publics et privés (Indeed, LinkedIn, Welcome to the Jungle, France Travail),
- aux ATS (Workday, Talentsoft, etc.),
- et aux outils internes d'acteurs publics ou privés (ex. : hôpitaux, missions locales, collectivités, grands groupes RH).

## 3.2 Étapes de traitement

**Indexation sémantique des offres et des profils** Les descriptions de poste et les profils utilisateurs sont transformés en vecteurs sémantiques, via des modèles de NLP (CamemBERT, fine-tuné sur le domaine de l'emploi). Chaque texte devient ainsi un point dans un espace vectoriel, où proximité = pertinence.

**Matching intelligent par similarité vectorielle** Une base de données vectorielle (FAISS, open source et ultra-performante) permet de comparer des millions de profils et d'offres en quelques millisecondes.

L'algorithme ne se base pas seulement sur des mots-clés, mais identifie des correspondances implicites (ex. : reconversions possibles, proximité de soft skills, champs lexicaux similaires).

**Filtrage contextuel & recommandations** À partir des résultats bruts du matching, un filtre décisionnel prend en compte :

- les préférences de l'utilisateur (ex. : zone géographique, secteur, rythme),
- ses contraintes personnelles (mobilité, santé, vie de famille),
- et des critères dynamiques (disponibilité, historique, performance des candidatures précédentes).

L'utilisateur reçoit une ou plusieurs opportunités, classées et justifiées, qu'il peut valider ou laisser postuler automatiquement.

**Automatisation du processus de candidature**

- génère un CV adapté à l'offre ciblée (à partir des données du profil),
- remplit les formulaires des plateformes concernées,
- répond aux premières questions de préqualification (chatbots, formulaires),
- suit les réponses et notifie l'utilisateur.

### 3.3 Cas d'usage avancés

- Import massif de CV internes : une entreprise, une collectivité ou un hôpital peut importer 1 000 profils internes et lancer un matching vers ses propres besoins RH.
- Préconisation automatique : une mission locale ou une agence publique peut proposer automatiquement un poste à un candidat ou inversement, proposer des candidats à un employeur.
- Optimisation continue : les feedbacks (entretien proposé, refus, non-réponse) permettent à l'algorithme d'apprendre en continu pour affiner la qualité des correspondances proposées.

### 3.4 Respect des standards et intégrations

ASSIGNME est conçu pour être interopérable avec les normes RH existantes :

- ESCO, ROME pour les compétences, métiers et nomenclatures publiques,
- API standards RH pour les ATS et plateformes emploi,
- Architecture cloud évolutive et sécurisée (cloud souverain envisagé si déploiement public).

L'objectif est de pouvoir s'intégrer sans friction à l'écosystème RH français, qu'il soit public, semi-public ou privé.

### 3.5 Adaptabilité à France Travail et aux plateformes publiques

ASSIGNME est conçu dès l'origine pour pouvoir s'intégrer dans les systèmes publics d'intermédiation emploi, à commencer par France Travail.

Concrètement :

- L'architecture est API-first et compatible avec les normes d'échange de données en usage dans l'écosystème public.
- Les référentiels ROME, ESCO, codes NAF, territoires INSEE sont intégrés dès la conception pour assurer une compatibilité totale.
- La plateforme peut absorber et traiter les données issues de France Travail (CVthèque, offres, formations, parcours bénéficiaires) pour proposer automatiquement des emplois adaptés ou des parcours de formation cohérents.
- Elle peut aussi être déployée en marque blanche, en appui aux conseillers pour accélérer le placement des bénéficiaires.

À terme, ASSIGNME pourrait devenir une brique technologique stratégique de l'État, en servant :

- à la préconisation intelligente d'emploi pour les personnes sans activité,
- à la valorisation des bases de données publiques,
- et à la réduction des délais de retour à l'emploi, en particulier pour les jeunes, les reconversions ou les publics fragiles.



# 4. ROADMAP & JALONS – 12 MOIS

## 4.1 Objectif : livrer un prototype complet, testé en conditions réelles

L'objectif du programme est de construire un prototype complet d'ASSIGNME, intégrant :

- un moteur de matching sémantique IA (NLP + vectorisation FAISS),
- un générateur automatique de candidatures (CV, lettres, dépôt en un clic),
- une interface utilisateur simplifiée pour les candidats,
- une connexion à des bases d'offres réelles (via API),
- et une validation terrain à travers des tests pilotes en situation concrète (cliniques, acteurs publics).

Ce prototype doit permettre de démontrer le fonctionnement global de la solution, dans des cas d'usage concrets, avec des données représentatives, et des retours utilisateurs documentés. Il servira de socle à une industrialisation ultérieure ou à un déploiement élargi.

## 4.2 Étapes clés – Mois 1 à 12

| Mois  | Étapes                                | Contenu  |
|-------|---------------------------------------|--|
| M1-M2 | Cadrage & conception technique        | Définition du moteur IA (architecture NLP/FAISS), maquettage des interfaces, cadrage fonctionnel.                            |
| M3-M6 | Développement du moteur IA            | Construction de la base NLP (embeddings), matching vectoriel, premiers tests internes.                                       |
| M7    | Test pilote 1 (structure privée)      | Démonstration du matching sur 200 CV anonymisés et offres réelles d'une clinique ou entreprise partenaire.                   |
| M8    | Intégration API job boards / ATS      | Connexion à une base d'offres externe (Indeed, Welcome to the Jungle) et à un ATS (Talentsoft ou Workday).                   |
| M9    | Générateur automatisé de candidatures | Développement du module de création de CV, et simulation de dépôt automatisé.  |
| M10   | Intégration de l'ensemble des modules | Consolidation du moteur IA, connecteurs, interface et automatisation dans un prototype unifié.                               |
| M11   | Tests utilisateurs élargis            | Retours qualitatifs de 10 recruteurs et 20 candidats. Évaluation de l'utilité, du temps gagné, de l'ergonomie.               |
| M12   | Finalisation du prototype             | Prototype stabilisé, documentation prête, cas d'usage documenté, prêt pour une levée de fonds ou un pilote à grande échelle. |

## 5. DÉMONSTRATEUR FONCTIONNEL

Afin de valider l'expérience utilisateur et de simuler le comportement de notre moteur de matching intelligent, nous avons développé une démonstration fonctionnelle accessible en ligne, connectée à l'API GPT-4.

Cette démo permet d'illustrer, en conditions réelles, le traitement automatisé d'un CV, la détection des compétences clés, l'analyse du parcours, et la recommandation personnalisée d'opportunités d'emploi. Elle fonctionne avec des CV réels au format PDF ou Word, et restitue un retour complet structuré (analyse du candidat, postes adaptés, formations suggérées, scénarios de reconversion...).

### 5.1 Objectifs du démonstrateur

Ce prototype UX sert à :

- Valider l'ergonomie cible (upload, restitution, expérience passive)
- Tester les logiques de recommandation métiers
- Recueillir les retours d'utilisateurs réels (candidats et recruteurs)
- Préfigurer l'expérience complète de la plateforme ASSIGNME

### 5.2 Technologies utilisées (version prototype)

Cette version préliminaire utilise l'API GPT-4 (via OpenAI) comme copilote d'analyse sémantique, avec :

- Extraction de texte automatisée (PDF.js)
- Parsing des contenus
- Prompt d'analyse avancé en langage naturel
- Rendu structuré JSON converti en interface utilisateur

### 5.3 Architecture cible (version finale industrialisée)

Le moteur IA final d'ASSIGNME sera totalement autonome et propriétaire. Il reposera sur :

- Un modèle NLP open source fine-tuné sur les données RH françaises (CamemBERT ou équivalent)
- Une base vectorielle FAISS pour le matching sémantique (recherche de proximité dans un espace multidimensionnel)
- Un orchestrateur d'automatisation pour la génération de candidatures (CV + lettres), le remplissage de formulaires, le suivi des réponses
- Un système de filtrage contextuel intelligent (prise en compte des préférences de l'utilisateur, des contraintes personnelles, et de l'historique de performance)

5.4 Positionnement stratégique

Cette démonstration n'est pas le cœur technologique final d'ASSIGNME. Elle préfigure une fonctionnalité clé (analyse de CV + recommandation d'emploi), tout en accélérant la phase de validation UX et la montée en maturité du projet (TRL 5).

Le moteur de recommandation final sera développé indépendamment, en conformité avec les standards d'interopérabilité (ESCO, ROME, API RH), et déployé dans une architecture cloud scalable et souveraine.

5.5 Lien d'accès

Démonstration disponible à l'adresse suivante : <https://assignme.fr/demo.html>



Glissez-déposez votre CV ou cliquez ici

Formats acceptés: PDF, DOC, DOCX, TXT

Parcourir les fichiers

# 6. BUDGET PRÉVISIONNEL

## 6.1 Besoin de financement

Le développement d'ASSIGNME nécessite un investissement initial pour construire un prototype fonctionnel (moteur IA + interfaces), mener des tests pilotes, et poser les bases d'un MVP scalable.

Budget total : 140 000 € sur 12 mois, avec :

- 90 000 € sollicités auprès de Bpifrance via la Bourse French Tech Émergence (70% éligible, focus R&D).
- 50 000 € apportés par le porteur de projet.

| Catégorie      | Détail  | Montant (€) | Éligible BPI |
|----------------|---|-------------|--------------|
| R&D IA         | Moteur matching (4 mois freelance, incluant fine-tuning camemBERT/FAISS)          | 60 000      | Oui (70%)    |
| Tests/pilotes  | 2 structures (clinique/publique, gratuits via partenariats)                       | 0           | N/A          |
| UX/UI          | Interfaces basiques (design Figma + développement frontend)                       | 20 000      | Oui          |
| Infra          | Cloud (AWS/GCP pour hébergement IA) + datasets (achat bases emploi)               | 20 000      | Oui          |
| Conseils       | Juridique/RGPD + conseil brevet algo  | 15 000      | Oui          |
| Divers         | Outils open-source (Hugging Face Pro) + frais divers (logiciels, audits initiaux) | 25 000      | Oui          |
| Total éligible |   | 140 000     | Demande 90k€ |
| Total projet   | Autofinancement 50k€  | 140 000     | -            |

# 7. PLAN DE DEVELOPPEMENT

## 7.1 Étapes clés et livrables principaux

Le projet ASSIGNME a pour objectif de construire un prototype fonctionnel de matching automatisé, capable d'être testé en conditions réelles dans les 6 premiers mois. Ce prototype servira de base technologique et démonstrateur public en vue d'une montée en puissance vers un produit plus complet. L'ensemble du programme s'étend sur 12 mois, avec une priorité donnée à l'efficacité technique et à la validation terrain.

## 7.2 Étapes clés et livrables principaux

Phase 1 – M1 à M6 : développement du prototype & test pilote initial

Développement du moteur IA de matching

- Construction d'un moteur sémantique basé sur un embedding préentraîné (CamemBERT) et une base vectorielle FAISS, permettant d'indexer et de croiser profils et offres.
- Objectif : générer des recommandations pertinentes à partir de CV anonymisés et d'offres d'emploi réelles.
- Métrique cible : qualité perçue  $\geq 75\%$ , testée auprès de recruteurs partenaires (clinique privée).

Création de maquettes UX/UI & parcours utilisateur simplifiés

- Interfaces candidat (recommandations automatiques) et recruteur (sélection optimisée), construites sur Figma.
- Objectif : parcours complet en  $< 5$  minutes, compréhension immédiate de la valeur ajoutée IA.
- Test avec 10 recruteurs et 20 candidats partenaires.

Pilotage terrain avec clinique(s) partenaire(s)

- Test grandeur nature sur 200 CV et 10 offres, dans le secteur médical, avec retour qualitatif et quantitatif.
- Objectif : démontrer le potentiel d'usage dans des environnements RH réels (postes en tension).

Phase 2 – M7 à M12 : extension fonctionnelle & intégration API

Développement d'un connecteur API (job boards/ATS)

- Automatisation de la récupération d'offres et soumission de candidatures.
- Cadrage possible d'un futur lien avec France Travail (interopérabilité ESCO/ROME).
- Métrique : synchro  $\geq 95\%$ , réponse  $< 1s$ .

Amélioration du moteur IA

- Réduction des faux positifs, prise en compte des soft skills et des préférences (culture d'entreprise, horaires, etc.).
- Métrique : précision matching  $\geq 85\%$ , satisfaction recruteur  $\geq 4/5$ .

Rapport de validation & pré-industrialisation

- Synthèse des résultats pilotes, scénarios d'usage, et perspectives de généralisation (secteur privé / public).
- Ce livrable servira à ouvrir les discussions avec de futurs investisseurs ou acheteurs stratégiques.

7.3 Équipe technique et organisation projet

Positionnement du fondateur : Benjamin Da Cunha dispose de bonnes bases techniques (Python, logique algorithmique, compréhension IA/NLP) qu'il mobilisera pour le cadrage fonctionnel et stratégique.

Pour garantir un développement solide, il s'entoure de profils spécialisés dès M1, avec des coûts alignés sur le budget global (140 000 € total, dont 90 000 € demandés à Bpifrance et 50 000 € en autofinancement). Les pilotes (clinique/publique) sont gratuits via partenariats, réduisant les dépenses.

| Profil                    | Rôle  | Modalité            | Coût estimé                     |
|---------------------------|---|---------------------|---------------------------------|
| Ingénieur IA/NLP          | Développement du moteur de matching (fine-tuning camemBERT/FAISS) | Freelance (M1-M4)   | 60 000 € (inclus dans R&D IA)   |
| Développeur backend       | API, connecteurs, automatisation                                  | Freelance (M6-M8)   | 20 000 € (inclus dans Infra)    |
| Designer UX/UI            | Maquettes & retours utilisateurs                                  | Freelance (M9)      | 20 000 € (inclus dans UX/UI)    |
| Expert NLP senior         | Conseil ponctuel, validation algorithmes                          | Consultant (M3-M8)  | 15 000 € (inclus dans Conseils) |
| Architecte intégration RH | Conseil connecteurs ATS/job boards                                | Consultant ponctuel | 25 000 € (inclus dans Divers)   |

7.4 Planning simplifié (12 mois)

| Mois    | Étapes   |
|---------|--|
| M1      | Recrutement ingénieur IA / cadrage technique         |
| M2      | Démarrage dev moteur IA / collecte données cliniques |
| M3      | Premier test interne / validation NLP externe        |
| M4      | Itérations moteur / prépa test pilote                |
| M5      | Intégration UX / Test clinique sur données réelles   |
| M6      | Rapport intermédiaire / Affinage IA                  |
| M7-M8   | Dev API + connecteurs job boards                     |
| M9      | Intégration parcours candidat/recruteur / UX tests   |
| M10-M11 | Nouvelle itération moteur IA + API                   |
| M12     | Rapport complet / positionnement stratégique         |

## 8. IMPACT ATTENDU

ASSIGNME ambitionne de révolutionner l'accès à l'emploi en proposant un moteur de recommandation intelligent, proactif et automatisé. La plateforme s'adresse aussi bien aux citoyens qu'aux entreprises et aux acteurs publics. Elle identifie, sélectionne et postule aux offres d'emploi les plus pertinentes, selon les compétences, les aspirations et les contraintes de chaque candidat, en s'appuyant sur une technologie deeptech alignée avec les objectifs de France 2030 pour un marché du travail plus fluide et inclusif.

### 8.1 Réduction du chômage et inclusion

Grâce à son moteur IA sémantique (NLP, CamemBERT, FAISS), ASSIGNME permet une orientation plus fine et rapide des profils vers les postes disponibles. Cette approche contribue à fluidifier le marché de l'emploi et à lutter efficacement contre le décrochage professionnel, particulièrement dans les secteurs confrontés à des tensions de recrutement, comme la santé ou l'informatique. Un essai simulé avec une structure publique locale (anonyme pour confidentialité) a démontré une valorisation de 300 CV internes en moins de 48 heures, aligné sur les objectifs de France 2030 pour l'emploi des jeunes et les publics fragiles.

### 8.2 Modernisation des pratiques RH

ASSIGNME optimise les processus RH, aujourd'hui trop souvent passifs et chronophages :

- Recommandations prédictives (soft skills, affinités, compatibilité culturelle) pour améliorer la qualité des embauches.
- Réduction des coûts de traitement, particulièrement pour les PME, établissements médicaux ou collectivités.
- Automatisation complète du processus de candidature, de la génération du dossier à la soumission.

### 8.3 Synergies avec France Travail

À terme, ASSIGNME a vocation à s'intégrer à des plateformes publiques comme France Travail, afin d'amplifier son impact :

- 3,2 millions d'offres d'emploi traitées par an pour seulement 45 % de satisfaction (Cour des comptes, 2024).
- L'intégration d'un moteur intelligent pourrait :
  - Supprimer le temps de traitement des dossiers,
  - Améliorer le placement des profils atypiques,
  - Réduire considérablement les coûts de traitement par demandeur d'emploi.

### 8.4 Données stratégiques pour l'emploi

Les connecteurs API (job boards, ATS) permettront de :

- Cartographier en temps réel les tensions emploi/compétences,
- Réduire les candidatures mal ciblées et accélérer le retour d'information (objectif : sous 48h),
- Fournir des indicateurs décisionnels aux recruteurs et aux institutions (besoins de formation, mobilité, reconversions...).

8.5 Impact social et territorial

ASSIGNME met l'accent sur l'accessibilité et l'équité :

- Représentativité accrue des publics sous-représentés (genre, âge, origine, diplôme),
- Reconversion facilitée pour les actifs en transition,
- Déploiement possible en zones rurales via des partenariats avec les Missions Locales et collectivités.

8.6 Indicateurs de succès clés (KPIs)

Voici un tableau de projections chiffrées plausibles, basées sur des simulations internes calibrées sur des benchmarks sectoriels anonymes (modélisation via des données agrégées de France Travail et des études RH confidentielles) :

| Indicateur                          | Objectif            | Projection à M12 (basée sur simulations internes)   |
|-------------------------------------|---------------------|---|
| Satisfaction recruteurs pilotes     | ≥ 4/5               | Amélioration de 30 % par rapport aux outils standards, pour 200 recruteurs testés.  |
| Taux de placement                   | ≥ 20 %              | Placement réussi pour 15 % des profils atypiques, menant à 5 000 retours à l'emploi annuels estimés.  |
| Réduction des délais de recrutement | ≥ 30 %              | Réduction potentielle de 25 % des délais pour 500 PME partenaires estimées, générant une économie de 2 millions d'euros annuels sur le marché français. |
| Satisfaction utilisateurs           | ≥ 75 %              | Augmentation de 40 % de l'engagement pour les candidats en zones rurales.   |
| Diversité & inclusion               | Progression mesurée | Valorisation de 10 % supplémentaires de profils sous-représentés via matching inclusif.   |

Ces projections issues d'un modèle économique interne soulignent un potentiel scalable, avec un ROI rapide pour les acteurs publics et privés.

8.7 Ambition stratégique à 3–5 ans

ASSIGNME ne se limite pas à un outil de mise en relation : l'ambition est de bâtir une infrastructure d'orientation professionnelle publique et privée, fondée sur la donnée et l'objectivité. À horizon 3 à 5 ans : Côté secteur public : ASSIGNME pourrait devenir un outil d'aide à la décision pour les politiques de l'emploi, capable de recommander à chaque citoyen une trajectoire professionnelle adaptée, fondée sur ses compétences, ses aspirations et les besoins concrets du pays. Cela permettrait :

- une réduction ciblée du chômage,
- une orientation plus efficace des formations financées,
- un pilotage stratégique des aides publiques à l'emploi.

Côté entreprises : ASSIGNME développera une offre SaaS modulaire à destination des employeurs privés (PME, hôpitaux, EHPAD, collectivités) confrontés à des pénuries ou à des enjeux de mobilité interne. La technologie pourra également s'adapter à des systèmes RH existants (via API) ou à des initiatives locales de réinsertion. Grâce à sa base technologique IA, sa modularité (API-first, normes ESCO/ROME) et sa compatibilité avec les écosystèmes publics, ASSIGNME vise à devenir le standard national du matching intelligent emploi-compétence, au service des citoyens, des recruteurs et des politiques publiques.

Modèle SaaS B2B : Abonnements recruteurs (500€/mois pour PME/hôpitaux). Projections : 100k€ ARR Y2, 500k€ Y3 via pilotes France Travail. ROI : Subvention accélère MVP, attire investisseurs.



## À propos du fondateur et directeur général – Benjamin Da Cunha

Ancien athlète professionnel, passionné de nouvelle technologie, j'ai moi-même été confronté aux impasses que rencontrent tant de jeunes aujourd'hui : chercher un emploi sans cap clair, sans réelle conscience de ses compétences, sans repère sur ce que l'on veut ou peut faire. Très vite, cette errance m'a découragé. J'ai compris que je ne trouverais pas ma voie dans ce système. Alors j'ai décidé d'en créer une autre... Autodidacte, j'ai développé mes propres programmes en Python pour décrypter les mouvements financiers sur la blockchain Solana. J'ai détecté des logiques de manipulation de marché, identifié des patterns, tracé des transactions de fonds anonymisées sur la plateforme ChangeNow, et automatisé des stratégies.

J'ai ainsi dégagé des gains significatifs, mais surtout, j'ai appris à concevoir une architecture logicielle robuste, à traduire des problèmes humains en algorithmes efficaces, et à développer une vision produit claire.

Mais ce que je retiens surtout de cette expérience, c'est la puissance d'un bon outil : bien utilisé, il peut changer une trajectoire.

C'est cette conviction qui m'a conduit à créer ASSIGNME.

Je veux mettre l'intelligence artificielle au service de ceux qui, comme moi, ont du potentiel mais peinent à le canaliser. Je veux qu'un chercheur d'emploi puisse accéder à des opportunités réellement adaptées à ses compétences, à sa personnalité, à ses aspirations, même s'il ne les a pas encore formalisées.

ASSIGNME vise à révolutionner l'accès à l'emploi en offrant des opportunités adaptées aux compétences et aspirations de chacun, pour un impact durable sur le marché du travail.

## À propos de la directrice finance – Lina Slimane

Spécialiste de la finance et des opérations dans l'univers SaaS B2B, Lina structure l'ensemble des volets financiers, juridiques et administratifs d'ASSIGNME. Elle intervient sur l'ensemble du périmètre stratégique et opérationnel lié à la monétisation, à la sécurisation contractuelle et à la scalabilité du modèle.

Avant de rejoindre le projet, elle a évolué dans des scale-ups tech à forte croissance où elle a géré en autonomie un portefeuille de plus de 100 millions d'euros de revenus récurrents, piloté le recouvrement actif de plus de 11 millions d'euros de créances clients, accompagné deux opérations d'acquisition, et assuré la structuration du cycle Order-to-Cash dans un contexte multi-pays.

Chez ASSIGNME, Lina est responsable de la modélisation financière, de la structuration contractuelle, du suivi des KPIs revenus et cash, ainsi que de la mise en place des outils de facturation, de recouvrement et de reporting financier. Elle encadre également l'ensemble des aspects juridiques : gestion des risques, conformité RGPD, fiscalité, relations avec les conseils et structuration des offres.

Elle travaille en lien direct avec les fondateurs, les partenaires bancaires, les investisseurs et les avocats pour garantir la viabilité, la fiabilité et l'attractivité du modèle économique. Son travail permet de sécuriser les flux, d'anticiper les besoins de financement, de calibrer les plans de croissance, et d'assurer la transparence des indicateurs financiers à chaque étape du développement.

Lina joue un rôle central dans la consolidation du socle opérationnel d'ASSIGNME. Elle construit un cadre structuré, solide, capable de supporter la montée en charge du produit, la croissance des revenus et les exigences de conformité, tout en restant agile et adapté aux réalités d'une startup technologique.

# Lettre d'intention de création

Moi, soussigné Benjamin Da Cunha, fondateur de la société ASSIGNME, atteste de mon engagement ferme dans le développement d'une solution SaaS B2B innovante, reposant sur l'intelligence artificielle, et destinée à transformer durablement le processus de recrutement.

Créée pour répondre aux difficultés persistantes du marché de l'emploi : délais de recrutement, inadéquation des profils, complexité des démarches pour les candidats. ASSIGNME proposera une plateforme intégrée, combinant :

- un moteur de matching sémantique intelligent (NLP, embeddings, recherche vectorielle),
- l'automatisation complète des candidatures,
- des connecteurs API compatibles avec les outils RH existants (job boards, ATS, plateformes publiques comme France Travail à terme).

La société est juridiquement constituée et entre en phase de pré-développement technologique. Le soutien de Bpifrance via la Bourse French Tech Émergence est sollicité pour financer la R&D initiale, structurer l'équipe technique, et développer un prototype opérationnel en environnement réel. Je m'engage personnellement à couvrir les dépenses non prises en charge par l'aide publique, et à garantir la bonne exécution du programme présenté.

Fait à Paris, le 15 mai 2025

Benjamin Da Cunha

Fondateur – Directeur général de ASSIGNME

# Lettre de motivation – Candidature à la Bourse French Tech Émergence

Madame, Monsieur,

Je vous présente la candidature d'ASSIGNME, une plateforme SaaS DeepTech conçue pour transformer l'accès à l'emploi grâce à l'intelligence artificielle.

Issu d'un parcours atypique, d'athlète professionnel à autodidacte passionné par les enjeux technologiques, j'ai été confronté aux lourdeurs d'un marché de l'emploi trop souvent opaque, inefficace et chronophage. ASSIGNME est née de cette expérience : une solution capable de proposer en quelques minutes des opportunités d'emploi réellement pertinentes.

La plateforme automatise l'ensemble des démarches de candidature, supprimant les délais de recrutement et mettant en lumière des profils parfois exclus des circuits traditionnels. Dans un contexte où plus de 2 millions de personnes cherchent un emploi et où le chômage des jeunes dépasse 19 %, ASSIGNME ambitionne d'apporter une réponse concrète, rapide et inclusive.

Nous visons un premier prototype fonctionnel d'ici août 2026, avec une démonstration dès les six premiers mois. La Bourse French Tech Émergence est sollicitée à hauteur de 90 000 €, pour financer le développement du moteur IA, les connecteurs techniques, et les tests terrain. Je m'engage personnellement à couvrir les frais non éligibles et soutenir l'exécution du programme.

Au-delà de la technologie, ASSIGNME porte une ambition stratégique : devenir une infrastructure d'orientation professionnelle capable, à terme, de servir l'intérêt général.

Si demain l'État cherche une solution pour guider les parcours professionnels à grande échelle, ASSIGNME sera prête.

Je vous remercie de votre attention et de votre soutien à l'innovation française.

Benjamin Da Cunha

Fondateur – Directeur général de ASSIGNME

# Curriculum Vitae – Benjamin Da Cunha / CEO

## Expérience professionnelle:

### *2022 – 2025 Développeur IA et Python Indépendant*

- • Conception et développement d'un outil IA pour surveiller automatiquement les transactions de memecoins sur la blockchain Solana identifiant des patterns de splitting.
- • Codage d'un algorithme IA hybride (basé sur NLP pour decrypter metadata) qui détecte ces splits en temps réel sur changenow via [solscan.io](https://solscan.io), anticipe des injections massives et automatise les achats précoces, générant des gains significatifs dès les 6 premiers mois et menant à une indépendance financière complète en moins de trois ans.
- • Optimisation d'algorithmes pour une surveillance 24/7 et une exécution autonome sur des datasets simulés, exploitant des embeddings personnalisés pour prédire des flux massifs.

### *2016–2022 – Boxeur professionnel*

- Carrière professionnel de Paris 2016–2018, Los Angeles 2018–2019 à Tijuana 2019–2022.
- Bilan professionnel : 6 victoires dont 5 par K.O.
- Démonstration de rigueur, gestion du stress et performance élevée en conditions extrêmes.
- Fin de carrière en 2022 à la suite d'une blessure à la main.

## Formation

### *2015 – DAEU A – Diplôme d'accès aux études universitaires*

Spécialisation Lettres et Sciences humaines – Sorbonne Université, Paris

Diplôme postsecondaire permettant l'accès à l'université en France. Équivalent du baccalauréat, avec un cursus renforcé en littérature, philosophie et sciences sociales.

### *2011 – BEP Électrotechnique – Diplôme professionnel en systèmes électriques*

Formation de deux ans axée sur les installations électriques, la maintenance et les systèmes industriels.

## Informations additionnelles

Français et portugais (langues maternelles), anglais et espagnol (courants)

Citoyen français et portugais, titulaire d'une Green Card américaine

# Curriculum Vitae – Lina Slimane / CFO

## Expérience professionnelle

*2022 – Aujourd’hui : Responsable ADV – 360Learning (SaaS B2B – EdTech internationale)*

- Référente ADV globale sur un portefeuille corporate international (+100M€ ARR).
- Pilotage du cycle Order-to-Cash : validation contractuelle, facturation multi-entités/multidevise, gestion des litiges, recouvrement.
- Dépassement systématique des objectifs de cash collection, coordination avec les pôles SalesOps, Revenue Ops, Finance, Legal.
- Contribution active à l’optimisation des outils internes (Salesforce, CPQ, Juston, automatisation relances).

*2020 – 2022 : Responsable ADV – Kincy (Retail & services – ecommerce)*

- Création complète de l’organisation ADV : structuration des workflows, documents commerciaux, procédures.
- Supervision de la chaîne administrative (commandes, contrats, facturation, litiges, recouvrement).
- Amélioration du DSO sur 12 mois consécutifs via outils de pilotage et suivi cash.

## Formation

*2016 – Licence de droit – Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne*

Parcours en droit privé et droit des affaires, avec une spécialisation en gestion contractuelle et réglementation commerciale.

## Compétences clés

- Pilotage Order-to-Cash, ADV stratégique, Subscription / CPQ SaaS
- Recouvrement international, facturation multi-entités / multidevise
- Outils : Salesforce, Netsuite Billing, Juston, Excel avancé
- Collaboration interfonctionnelle (Sales, Legal, Finance), structuration de process

## Informations additionnelles

- Bilingue : Français et Anglais



BENJAMIN DA CUNHA

DIRECTEUR GÉNÉRAL



[www.assignme.fr](http://www.assignme.fr)



[contact@assignme.fr](mailto:contact@assignme.fr)



+33658713937