

Cooptalis devient Anywr et renforce son capital pour poursuivre son expansion

La société, qui aide les entreprises à recruter leurs talents et à les intégrer dans leurs effectifs, lève 65 millions d'euros auprès de Naxicap Partners et Eurazeo, auxquels s'ajoute une dette de 15 millions d'euros. Ce tour de table s'accompagne d'un changement de nom, qui souligne l'ambition de la startup de changer de dimension en renforçant sa dimension internationale.

L'actu

Quatre ans après sa dernière levée, d'un montant de 20 millions d'euros, Anywr (ex-Cooptalis) quadruple la mise. Ce tour de table de 65 millions d'euros fait ainsi entrer Naxicap Partners à son capital. Un choix mûrement réfléchi, qui répond aux ambitions de la startup : « *Nous voulions travailler avec un fonds qui a de l'expérience à l'international et qui a un fort ancrage européen* », met en avant Jacques Reynaud, Chief revenue Officer d'Anywr. Qui souligne un autre avantage : « *Naxicap Partners connaît bien*

notre secteur et possède de solides connaissances dans les métiers RH et ceux du numérique. »

Ce financement permettra à Anywr d'avancer sur quatre grands piliers :

Améliorer l'efficacité de ses produits, en maximisant l'expérience des talents ;

Poursuivre son internationalisation, en se reposant sur les forces internationales que le groupe possède déjà et en allant conquérir d'autres territoires, en Europe en 2022 et dans le reste du monde à partir de 2023. Anywr poursuit l'ambition d'un travail « *dans un monde sans frontières* » ;

Optimiser l'expérience numérique, en connectant tous ses outils entre eux ;

Poursuivre sa croissance externe, en réalisant d'autres fusions acquisitions.

La société a déjà réalisé six acquisitions par le passé, qui lui ont permis de « *faire émerger de nouvelles idées et poussent à l'exigence des nouveaux salariés* » qui ont chacun leur manière de travailler. Le Chief revenue Officer voit ainsi ses rapprochements comme des manières d'ouvrir son esprit à d'autres manières de travailler, mais aussi de faciliter son expansion à l'international. « *Avec ces fusions, nous cherchons à acquérir rapidement une compréhension culturelle d'un pays.* »

À lire aussi

[Maki incite les recruteurs à miser sur les compétences plutôt que sur le CV](#)

En parallèle de cette levée, Cooptalis a changé nom pour devenir Anywr – référence à Anywhere –, un clin d'oeil à son ambition de révolutionner le monde du travail en permettant aux sociétés de recruter partout dans le monde, sans frontière et aux talents de pouvoir travailler d'où ils veulent. La HRTech vise l'accompagnement de 7 000 talents d'ici à 2024.

Les atouts

Société à mission, Anywr porte une même mission depuis 2012 : faciliter le

recrutement, l'intégration et la formation des talents dans les entreprises. La société travaille essentiellement avec des grands groupes, ETI et scaleups, qui pensent leur croissance à l'international. Anywr a développé une solution qui facilite à la fois cette migration des talents, mais aussi l'intégration de plus de diversité dans les sociétés. Avec la pénurie de talents, les entreprises ont besoin d'ouvrir leurs recrutements à des talents internationaux.

« *Notre CVthèque ne précise ni l'âge, ni le genre des candidats. Nos clients ne savent pas d'où viennent les talents* », précise Jacques Reynaud, avant d'ajouter : « *Ce process a reçu un excellent accueil. Les mentalités évoluent sur ces sujets accélérés par la pénurie de talents.* »

Plusieurs solutions sont offertes à leurs clients : un service de recrutement (Spot), un service de mobilité (Move) et un service de formation (Grow). Si les clients peuvent s'abonner pour quelques mois seulement, Anywr les invite à penser leurs abonnements sur 24 à 36 mois. « *Il faut un engagement fort sur la durée pour pouvoir mettre en place une véritable politique de recrutement. Une politique d'immigration s'inscrit dans la durée, car le parcours d'immigration (obtention des visas, mesures administratives, etc.) prend toujours du temps et l'ambition est que ces talents restent dans l'entreprise au moins trois ans* », détaille le Chief revenue Officer. En travaillant aussi sur cet aspect mobilité auprès des talents, Anywr répond à la fois aux problématiques des entreprises et des talents parfois freinés dans leurs ambitions par toutes ces démarches.

Le contexte

La pandémie a accéléré des tendances en croissance depuis quelques années. La fonction RH est - aujourd'hui plus que jamais - en pleine (r)évolution. « *Elle fait face à de nouvelles problématiques concernant la mobilité internationale ou encore le télétravail. Et ces changements vont se poursuivre avec la transformation numérique du métier, qui a pour but de doper les capacités humaines avec des analyses chiffrées.* »

À cette évolution numérique s'ajoute l'adaptation aux nouvelles envies et attentes des talents. « *Nous sommes sortis de cette pandémie avec un mode professionnel plus fluide et des talents en quête de flexibilité (horaires, lieu de travail, etc.), de mobilité et de formation* », analyse Jacques Reynaud. Et ces derniers sont aussi devenus plus pressés. « *Ils ne veulent plus attendre pour vivre une expérience à l'étranger, car ils ont compris qu'on ne sait pas ce qui peut se passer demain.* »

Les entreprises ont bien compris ces nouveaux paradigmes, mais ne savent pas toujours comment les intégrer et les gérer. Prenons l'exemple des travailleurs indépendants, une communauté de plus en plus nombreuse qui

devraient encore s'étendre. « *Les RH n'ont pas l'habitude de gérer ce genre de contrat en interne, ils ont besoin d'un accompagnement pour gérer l'administratif et leur intégration, constate-t-il. Nous aidons aussi les talents sur ces questions de statut.* »

Anywr cherche à répondre aux problématiques actuelles, mais aussi aux mutations de demain. « *Notre idée est de réfléchir au monde du travail de demain, avec un milliard de migrants économiques subis ou volontaires à gérer* », confie Jacques Reynaud. La société espère pouvoir apporter sa pierre à l'édifice avec sa solution, tout en expliquant le double enjeu qu'il y aura d'attirer des talents de l'étranger, mais aussi de faire en sorte que la diaspora revienne dans son pays pour éviter une fuite des cerveaux.

Article écrit par ANNE TAFFIN