

Recrutement : l'histoire de Talent.io racontée par son fondateur

MADDYSTORY - Après avoir fondé Urban Linker, cabinet de recrutement spécialisé dans la tech, Jonathan Azoulay a lancé la plateforme de recrutement Talent.io. Un choix qui le mettait en concurrence directe avec sa première boîte, mais qu'il ne regrette pas un seul instant.

Temps de lecture : minute

20 mars 2024

Jonathan Azoulay n'avait absolument pas prémédité son choix d'œuvrer dans le monde du recrutement. Après un premier job dans cet univers, il va pourtant créer Urban Linker en 2009, un cabinet de recrutement spécialisé dans la tech et les startups. Il voit alors comment l'ensemble des marchés sont en train d'être impactés par les plateformes du type Airbnb.

« En 2015, c'était la bonne période pour se dire que, comme sur beaucoup de marchés, la distribution allait passer d'un modèle de service à un modèle de produit. Je suis ainsi l'un des rares à avoir été dirigeant d'une boîte de service, puis ensuite de son concurrent produit. C'est comme si ma première boîte avait été un taxi G7 et que je revenais pour monter un Uber », explique Jonathan Azoulay, CEO de [Talent.io](#).

Un choix qui n'est d'ailleurs pas compris par ses équipes de l'époque qui voit d'un mauvais oeil le fait que leur fondateur décide de s'impliquer dans un produit qui pourrait les rendre obsolètes. Si c'était à refaire, Jonathan Azoulay n'hésiterait pourtant pas : *« On voyait bien que les*

propriétaires d'un secteur n'arrivaient pas à le disrupter. Je me suis posé la question, mais si je mettais ça sur Urban Linker, on allait avoir peur de faire des choix radicaux parce que cela menacerait plusieurs millions d'euros de chiffres d'affaires tous les ans. Le seul moyen de le faire, c'était de le faire à part, en créant notre propre concurrent. »

Jonathan Azoulay profite donc d'une opération de LBO en 2018, pour revendre Urban Linker, même s'il avait déjà nommé un nouveau directeur général depuis plusieurs années.

Les trois vies de Talent.io

Fondé en 2015, Talent.io a déjà eu trois vies bien distinctes. D'abord, une phase d'hypercroissance qui a duré de 2015 à 2020. *« On était dans le top des startups françaises et européennes. On est passé de trois associés à 150 salariés. On était leaders dans cinq pays. On avait une croissance du chiffre d'affaires qui était très saine, souvent à trois chiffres. On a enchaîné deux levées de fonds et on a structuré le mieux possible notre développement. »*

Jonathan Azoulay a pourtant le sentiment d'avoir fait le tour du recrutement et décide de prendre du recul pour s'imaginer une seconde vie moins intense. Pendant la période 2020 - 2023, talent.io va connaître une période mouvementée entre crise d'hypercroissance (2021-2022) et crises macroéconomiques (2020 puis 2023). *« La première décision en temps de crise, c'est d'arrêter de recruter, commente-t-il. On a fait la même erreur que beaucoup de grosses scale-up : on s'est concentré à trouver un modèle qui soit le plus scalable. On a exploité à fond nos data et on a essayé de transformer au mieux notre modèle vers du SaaS. À la base, on est une marketplace où les gens qui viennent recruter un développeur payent. On a voulu vendre de l'illimité, du SaaS, forcer la rétention. On a mis beaucoup de sales et on a rendu le service le plus automatisé possible. Sauf que l'on s'est retrouvé avec une expérience de*

plus en plus générique à une période où les entreprises recherchaient l'expérience la plus personnalisée ».

En 2023, voyant les alertes se multiplier, Jonathan Azoulay propose au board de reprendre la direction de l'entreprise avec l'objectif d'une restructuration radicale et d'une relance centrée autour d'une expérience client Premium, de la diversification de marchés (lancement du recrutement de Sales) et d'une offre hybride. Depuis juin 2023, le fondateur est donc de nouveau CEO de Talent.io.

Vers une offre hybride

Si Jonathan Azoulay reste vigilant, il est persuadé que le pire de cette crise est derrière lui. *« Pendant huit ans, on a tous été persuadés que l'avenir du service, c'était le produit. Je pense maintenant que l'avenir sera hybride. Je suis donc revenu avec une offre hybride qui propose un service, empowered par un produit. »*

Talent.io annonce donc une offre de RPO (Recruitment Process Outsourcing) en proposant des recruteurs externalisés. *« On vient de démarrer et on a déjà trois licornes qui sont en train de signer des RPO avec un accès au produit derrière. »* Talent.io a donc renoué avec la croissance et se montre confiant pour cette année 2024 où l'ensemble des signaux semble être au vert.



À lire aussi
La crise a freiné la guerre des talents et l'inflation des salaires dans la Tech



MADDYNEWS

La newsletter qu'il vous faut pour ne rien rater de l'actualité des startups françaises !

JE M'INSCRIS

