

Avodaï, une plateforme de recrutement dédiée aux personnes qui ont été licenciées

Avodaï est une plateforme d'aide au recrutement. L'objectif est de la dédier aux personnes qui ont été licenciées, ou qui se sont engagées dans un long processus de recrutement en plusieurs étapes qui s'est soldé par un échec.

Temps de lecture : minute

17 mai 2023

Alexandre Azria, Gary Rouch et Jonathan Yana sont à la tête d'Avodaï. Alexandre et Jonathan se connaissaient depuis longtemps : "Jonathan savait que je voulais monter une startup depuis longtemps, il m'a dit qu'il avait un ami qui lui aussi voulait se lancer", explique Alexandre Azria. "On s'est appelé, et comme je le répète assez souvent, c'est ce call assez rapide qui s'est transformé en une aventure entrepreneuriale."

Pour commencer, il faut une idée : une startup à impact

Les trois profils de cofondateurs se complètent. Après un bachelor en informatique et trois expériences en startup, en machine learning ou encore en data scientist etc, Alexandre Azria avoue qu'il : "a toujours eu une appétence pour les sales". Jonathan Yana lui a fini ses études, il y a environ six mois, après des stages, il sait que le salariat n'est pas fait pour lui, et veut sauter le pas de l'entrepreneuriat directement. Gary Rouch lui sort de chez Google, en marketing data pour Waze, il avoue qu'il est "plus un profil technique". Si leurs profils semblaient s'emboîter

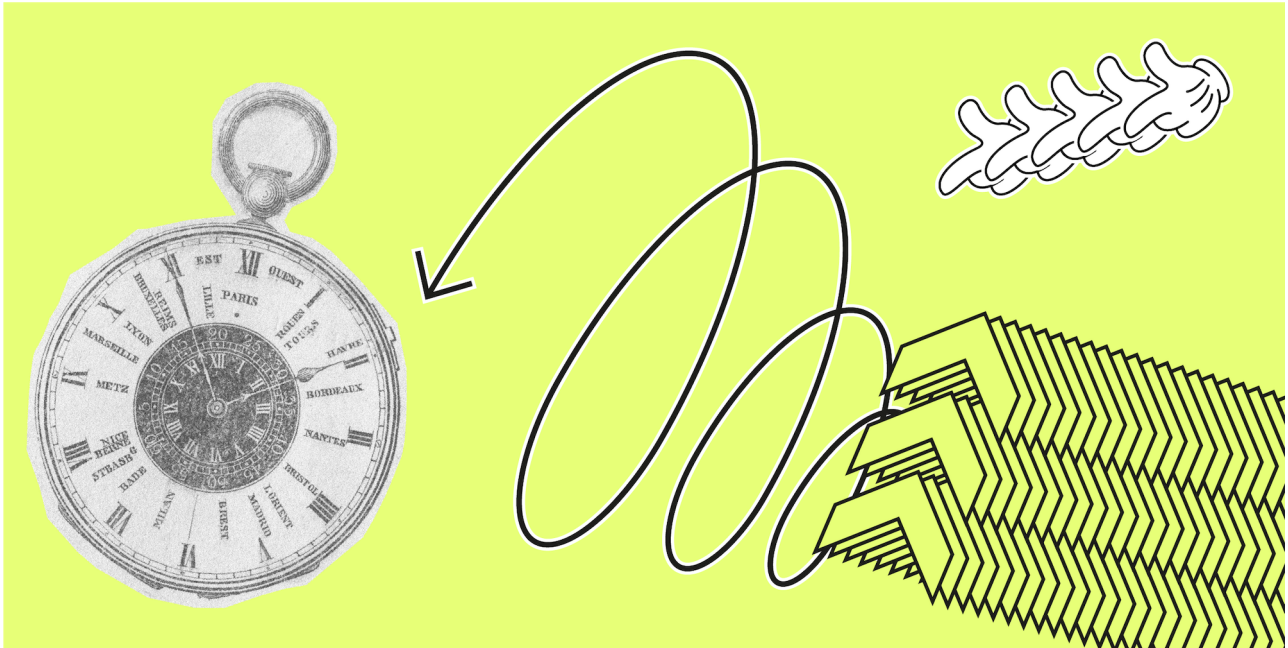
pour une entreprise, il fallait aussi une bonne idée.

Le point de départ d'Avodaï, c'est l'envie de créer une activité à impact. *"Le recrutement ça fait partie de la vie d'une entreprise, mais aussi d'une personne, ça a un impact pour tout le monde."* Si des plateformes ont effectivement déjà été développées, *"on n'a jamais eu LA solution en matière de recrutement"*, explique Alexandre Azria. Et trouver une solution globale, c'est aussi trouver celle qu'on n'a jamais trouvée soi-même. Alexandre prend en exemple son expérience : *"ça m'est arrivé de faire deux, trois rounds pour une entreprise. Parfois cinq ou six et ça ne fonctionne pas, donc au final ça n'a servi à rien ni pour l'entreprise ni pour moi-même."*

Un référencement de candidat

"Notre cible, ce sont les entreprises, sous forme de Saas avec un abonnement", explique Alexandre Azria. Ils choisissent des entreprises qu'ils considèrent attrayantes pour les candidats. *"Ces entreprises, généralement, ont envie d'avoir une marque employeur la meilleure possible, ça passe aussi par une bonne expérience candidat. Et on leur permet de référencer ceux qui ont passé plusieurs étapes chez eux sans être pris."* Mais les trois cofondateurs citent également les entreprises qui licencient massivement. Du côté des candidats, ils ont la possibilité de laisser leur profil en version privée ou en version publique. Les cofondateurs parlent d'environ deux semaines pour trouver un emploi, *"je n'ai pas de chiffre exact, ça évolue trop vite."*

Pour finir, quand on questionne les cofondateurs sur la question des RGPD des candidats, ils sont sûrs d'eux : *"Évidemment, aucun profil ne peut être référencé à l'initiative d'un précédent employeur, tout le principe est d'améliorer la marque employeur en lui donnant la possibilité de prévenir le candidat qu'il peut s'inscrire."*



À lire aussi

Un cadre sur deux souhaite changer de job en 2023, le mercato est lancé

Article écrit par Charlotte Rabatel