

← Investisseurs

PLAN D'AFFAIRES

Comment skails devient une plateforme de transformation RH définissant la catégorie en 36 mois.

01 · ENTREPRISE

Ce qu'est skails, en termes opérationnels

skails est une plateforme SaaS livrée sur skails.ai avec un modèle de données multi-tenant, une UI trilingue (es/en/fr) et une architecture produit explicite à deux couches. Nous vendons aux organisations (SaaS B2B) et aux individus (gratuit + premium freemium). La plateforme est entièrement déployée et opérationnelle depuis la v0.21.x.

Détails du véhicule légal et de la juridiction disponibles sous NDA. Le fondateur est Carlos Miranda Levy ; l'exécution ingénierie et produit jusqu'ici est solo-fondateur accélérée par des flux de développement IA-natifs.

02 · MARCHÉ

Le marché de la transformation RH est la même conversation dans chaque salle de réunion cette année

Le marché, tel que le mesurent les sources publiées : La technologie RH mondiale est un marché de 47,5 milliards USD en 2026, qui devrait atteindre 77,7 milliards USD d'ici 2031, à un TCAC de 10,35 %. Source : Mordor Intelligence, HR Tech Market Size, Growth Drivers & Industry Outlook 2031, mordorintelligence.com/industry-reports/hr-tech-market. Fortune Business Insights situe le même marché à 43,4 milliards USD en 2025 et 86,1 milliards USD en 2034 (TCAC de 8,1 %) — deux éditeurs qui concordent à 10 % près sur un marché de cette taille, ce qui est le mieux que cette catégorie propose. Les blocs pour lesquels skails est construite — l'Amérique latine et les Caraïbes, la péninsule Ibérique, et l'Afrique francophone et le Maghreb — comptent environ 767 millions de personnes en âge de travailler. Ce chiffre est notre propre somme de la série 2024 des 15-64 ans de la Banque mondiale sur ces pays, calculée à la compilation à partir de l'indicateur plutôt que saisie à la main, et ce n'est pas un total publié par la Banque mondiale ; « Amérique latine et Caraïbes » est l'agrégat propre à la Banque mondiale et il est plus large que la seule Amérique latine. Source : Banque mondiale, World Development Indicators, indicateur SP.POP.1564.TO « Population ages 15-64, total », 2024, api.worldbank.org/v2/country/all/indicator/SP.POP.1564.TO.

Notre part de ce marché relève de notre propre dimensionnement. Les chiffres à trois ans ci-dessous sont une estimation ascendante construite à partir de nos prix publiés, et non une étude externe ; ils sont prospectifs.

Où nous pouvons gagner d'abord : les PME et les organisations du marché intermédiaire sur les marchés où skails dispose d'un avantage structurel — Amérique latine, Europe ibérique, Afrique francophone et RH du marché hispanophone des États-Unis. Ce sont les marchés dont une plateforme uniquement anglophone est structurellement exclue.

Comment l'estimation est construite : le nombre d'organisations adressables sur ces marchés, multiplié par les prix organisationnels publiés, puis ramené à la part que nous pourrions plausiblement servir en trois ans. La fourchette obtenue est un chiffre de planification interne ; elle figure dans le tableau de projections ci-dessous et y est signalée comme prospective.

Pourquoi maintenant : trois choses devaient être vraies en même temps. (1) modèles d'IA capables d'absorber les RH mécaniques (génération actuelle : Claude / Gemini / classe GPT-4). (2) Preuves empiriques que la transition IA est réelle et inégale assez pour forcer la conversation « quel est notre plan ? » au niveau CHRO (étude Anthropic de mars 2026). (3) Une équipe fondatrice qui a commencé à construire cela 2+ ans avant que le marché en ait besoin. Les trois ont convergé en 2026.

03 · PRODUIT

Deux couches, déployées, prêtes à monétiser

Le produit se divise proprement en deux couches qui correspondent à là où l'IA absorbe vs. augmente le travail RH.

Couche Mécanique (déployée)

des centaines de profils d'évaluation sur des dizaines de secteurs et plusieurs niveaux · des milliers de questions de compétences multilingues

Tests cognitifs / de personnalité (Big Five) / DISC / d'aptitude

Évaluateur, Créateur, Traducteur de CV

Estimateur d'aspiration salariale (avec auto-extraction de CV)

Simulateur d'entretien (entretien fictif multi-tours + décision du recruteur + revue qualité en 3 axes)

Campagnes de recrutement + pipeline de candidats (workflow complet Poste / Campagne / Candidat)

Enquêtes de climat · évaluations 360 · scoring d'adéquation au poste
Intégration ISCO-08 · webhook sortant HR-XML (prêt pour partenaires) ·
émission de certificats
Bourse publique de l'emploi · pages publiques d'organisation · vivier de talents
· communautés de pratique
Couche Transformatrice (livrée, avec d'autres au programme)
Livré — Plan de croissance personnelle (synthèse à 12 / 24 / 36 mois)
Livré — Évaluation de préparation à l'IA (variantes individuelle +
organisationnelle)
Livré — Navigateur de carrière (3–5 trajectoires plausibles, ancrées dans
ISCO)
Livré — Plan de transformation organisationnelle (feuille de route niveau
CHRO)
Livré — Simulateurs de scénarios — décision en direct sous pression :
Défense devant Comité (audit / investissement / conseil), Triage AML, Crise de
trésorerie, Investigation des variances, Skill Simulator
Livré — Intégration Smoother Experiences — plateforme sœur
(experiences.ailearning.global) qui fait remonter des programmes
d'apprentissage adaptés par secteur/niveau/rôle à chaque évaluation ; les
organisations peuvent lancer des Académies personnalisées / Divisions
numériques d'apprentissage avec notre catalogue, leurs propres programmes
ou les deux
Livré — Recrutement 7 étapes de bout en bout (Définir · Ouvrir · Scorer ·
Classer · Simuler · Préparer · Décider — audité et mappé ISCO)
Livré — Tableau d'activité unifié
Livré — Communautés de pratique
Sur la feuille de route — Mise en relation de mentors · Carte d'adjacence des
compétences · Copilote IA pour managers · Bibliothèque de playbooks de
changement
Construite autour de vos critères, vos priorités et vos valeurs.
Intégrations et écosystème
HRIS · ATS · Paie & comptabilité
SSO & identité (Google / Microsoft / Okta)

Calendriers & messagerie (Outlook / Slack / Teams / Google)

APIs ouvertes · webhooks · SCIM · SAML

Intégration de standards

ISCO-08 (OIT) : Phases 1–4 livrées ; webhook HR-XML en ligne ; vérifiabilité des certificats en Phase 5.

ESCO (Commission européenne v1.2.1) : bundles CSV ingérés pour en/es/fr/pt ; seeder de crosswalk prêt ; composant d'attribution UI en attente.

O*NET (DOL US), SFIA, DigComp, GDPval, OWCI, Indice de l'Observatoire IA de l'OCDE, OSWorld : sprint de recherche en cours ; intégration par phases sur les mois 1–12 post-levée.

04 · MODÈLE ÉCONOMIQUE

Abonnements + transactions + premium · échelonné par couche

Offres publiées

Citées depuis la page tarifaire de skails.ai/pricing. Aucun prix ici qui ne soit déjà public.

Free (particuliers) : 0 \$. Évaluations personnelles, outils de CV, plan de croissance, communautés. La couche d'acquisition.

Pro (particuliers) : 29 \$ / mois. Tous les profils d'évaluation, résultats détaillés avec export PDF, opérations de CV.

Premium (particuliers) : 79 \$ / mois. IA avancée et les instruments de la Couche Transformatrice.

Starter (organisations) : 199 \$ / mois. Jusqu'à 25 employés, tous les profils d'évaluation, campagnes de recrutement de base.

Business (organisations) : 499 \$ / mois. Jusqu'à 100 employés, IA multi-modèles, enquêtes de climat et évaluations 360.

Enterprise (organisations) : sur mesure. Effectif illimité, Plan de transformation organisationnelle, agents IA, intégrations, gestion de compte dédiée et SLA.

Prévu, pas encore publié comme prix

Compléments IA premium par organisation — tarifés à la mission ; aucune grille n'est publiée.

Émission de certificats par attestation, estampillée ISCO et vérifiable — tarifée à la mission.

Campagnes de recrutement, à la campagne ou au recrutement — tarifées à la mission.

Prestations de Plan de transformation organisationnelle — tarifées à la mission ; produit et services à la fois.

Économie unitaire (cible après le mois 12)

Revenu moyen par organisation payante : 300 \$/mois

Marge brute : 75-82 % (après coûts variables des fournisseurs IA)

Cible CAC : < 600 \$ (payback 3 mois)

Cible LTV : 7 200 \$ (24 mois de tenure moyenne × 300 \$)

LTV/CAC : cible 12×

05 · GO-TO-MARKET

Trois cercles concentriques, exécutés en séquence

Cercle 1 — Partenariats directs en Amérique latine (mois 1-6). Le fondateur de skails a des relations établies et un accès aux communautés à travers les Caraïbes / Amérique centrale / région andine. Les 50 premiers clients payants sont atterrés via outreach direct + partenariats avec les communautés RH en RD, Colombie, Mexique, Espagne. Cible : 50 organisations payantes à 200 \$ d'ARPU mixte = 10 K\$ de MRR au mois 6.

Cercle 2 — Contenu + leadership d'opinion (mois 4-12). La bibliothèque d'opinion skails dans Ressources est le fossé GTM : articles longs qui dialoguent sérieusement avec la recherche du secteur (données d'exposition d'Anthropic, rapports McKinsey/WEF, indicateurs de capacité IA de l'OCDE). Ces articles sont simultanément des actifs SEO et de crédibilité. Cible : 200 organisations payantes au mois 12 = 50 K\$ de MRR.

Cercle 3 — Canal + écosystème (mois 9-24). Intégrations avec les systèmes HRIS (BambooHR, Personio, Sage) et programmes de certification (certificats professionnels universitaires via infrastructure estampillée ISCO). Acquisition pilotée par partenaires pour les 800 organisations suivantes. Cible : 1 000 organisations payantes au mois 24 = 250-300 K\$ de MRR (3-3,6 M\$ d'ARR).

06 · PROJECTIONS FINANCIÈRES

Conservatrice, base, optimiste — prospectives, sur nos propres hypothèses

Tout chiffre de cette section est prospectif et aucun n'a été mesuré : skails est avant tout revenu. Le cas conservateur escompte la base d'environ 40 % ; le cas optimiste suppose des gains enterprise et une accélération par le canal. Tous les scénarios supposent ce tour, puis un Series Seed valorisé 12 à 18 mois plus tard, établi à partir de revenus réels.

Année (post-levée)	Orgs payantes (base)	MRR (base)	ARR (base)	Marge brute
Année 1	~200	50-60 K\$	600-720 K\$	75 %
Année 2	~800	200-250 K\$	2,4-3,0 M\$	78 %
Année 3	~2 000	500-650 K\$	6,0-7,8 M\$	80 %

Prospectif, non mesuré. Le cas conservateur escompte ci-dessus d'environ 40 % ; le cas optimiste inclut les gains enterprise et l'accélération canal et atterrit à 12-18 M\$ d'ARR à l'Année 3.

07 · UTILISATION DES FONDS

18 mois de runway · la dépense qui transforme une plateforme construite en catégorie

40 % Produit (80 000 US\$). Tissu conjonctif de la Couche 2 (Mentor Matching, carte d’adjacence des compétences, copilote pour managers, bibliothèque de playbooks de changement). Intégration d’ESCO et d’O*NET. Voix premium et multimodalité.

20 % Commercialisation (40 000 US\$). Partenariats avec les communautés RH d’Amérique latine, contenu, déploiements pilotes avec engagement d’étude de cas, CRM et infrastructure de prospection.

15 % IA et infrastructure (30 000 US\$). Dépenses auprès des fournisseurs d’IA, Cloud Functions, Firestore et Storage à l’échelle de production, observabilité et suivi des erreurs.

15 % Conformité et normes (30 000 US\$). Surfaces d'attribution ESCO / O*NET, préparation ISO 27001 et SOC 2, compatibilité avec les attestations vérifiables, mise au propre juridique et propriété intellectuelle.

5 % Fondateur (10 000 US\$). Un salaire modeste, sous les prix du marché. Le tour prolonge la concentration, pas le train de vie.

5 % Réserve (10 000 US\$). Provision pour les pilotes, les partenariats et les écarts d'autonomie imprévus.

08 · RISQUES ET MITIGATIONS

La version honnête de ce qui pourrait mal tourner

Dépendance au fondateur seul : mitigée par la levée elle-même (les premières embauches sont 2 ingénieurs + responsable GTM).

Cycles de vente entreprise longs dans les RH d'Amérique latine : mitigés par un GTM piloté par les PME (Cercle 1) avant de poursuivre l'entreprise (Cercle 3).

Concurrents HR-tech IA génériques s'imposant : mitigés par le cadre à deux couches + profondeur des standards (natif ISCO/ESCO) + fossé trilingue. Les concurrents génériques rétroportent ; nous avons commencé ici.

Pics de coûts des fournisseurs IA : mitigés par abstraction agnostique de fournisseur + cache adressé par contenu + gatekeeping uniquement palier premium pour fonctionnalités coûteuses (e.g., TTS ElevenLabs).

Résistance réglementaire / syndicale sur certains marchés : mitigée par le cadre éditorial — skails rejette explicitement les deux positions extrêmes et se positionne comme l'instrument de planification, pas l'instrument de remplacement. S'aligne avec les incitations des régulateurs.

TAILLE DU TOUR

200 000 US\$

10,0 % — équivalent de conversion au plafond

PLAFOND DE
VALORISATION**2 000 000 US\$**plafond post-money du SAFE — un plafond de conversion,
non une valorisation

TICKET MINIMUM

20 000 US\$

1,0 % — au plafond

INSTRUMENT

SAFE (plafond post-money)

2 000 000 US\$ · MFN · sans décote

EMPLOI DES FONDS

18 mois d'autonomieProduit · commercialisation · IA et infrastructure ·
conformité · fondateur · réserve

MODÈLE DE REVENUS

**Abonnements SaaS B2B + offres
individuelles**

Tarifs publiés sur /pricing · aucun revenu à ce jour

FAQ investisseur →

Carlos Miranda Levy

Coordinateur de l'Impact, de l'Innovation et de l'Intelligence
skaills est une initiative de CEMI — Collectively Enhanced Multiple Intelligence.

Kit investisseurs de skaills.ai

↓ Télécharger ce document en PDF

✉ invest@skaills.ai

🏢 business@skaills.ai

🔗 Kit investisseurs du groupe CEMI.ai

🔗 Dossier institutionnel CEMI