

Face aux stars de la tech, les startups early stage misent sur l'esprit entrepreneurial et l'impact pour recruter

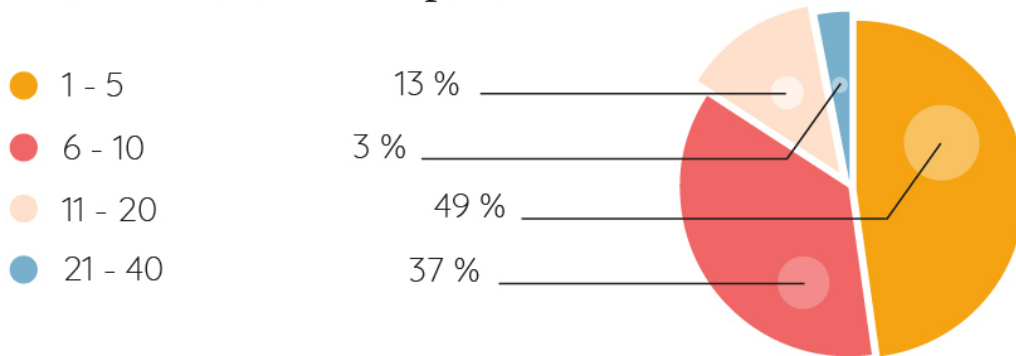
Alors que le vivier de talents, notamment pour les profils techniques, s'épuise plus vite que les besoins des entreprises, les startups en amorçage pâtissent d'un préjudice de notoriété et de moyens financiers face aux poids lourds du secteur. Mais présentent d'autres atouts pour s'en sortir.

Temps de lecture : minute

15 mars 2022

Bonne nouvelle : les startups early stage recrutent ! Toutes, sans exception, puisque 100% des startups du panorama disent vouloir recruter dans les trois prochains mois. Près d'une sur deux (49%) planifie d'embaucher 5 personnes maximum, tandis que plus d'un tiers espèrent ajouter 6 à 10 personnes à leur équipe. Face aux recrutements par centaines annoncés par les scaleups du secteur dans la foulée de méga tours de table, cela peut sembler modeste. Mais pour des entreprises dont le nombre médian de salariés est de six, cela signifie au moins doubler voire tripler la taille de leurs effectifs !

Nombre de recrutements prévus



Ces recrutements sont donc stratégiques à plus d'un titre : ils contribuent à structurer le noyau de l'équipe qui sera, dans quelques mois ou années, chargé de diffuser la culture d'entreprise au sein d'une équipe largement élargie ; et, en creux, un mauvais recrutement peut coûter très cher à la startup. " *Se tromper sur un profil quand on est 15, cela a beaucoup plus d'impact que dans une grande entreprise* ", acquiesce Ladislav Manset, co-fondateur de Pono Financial Solutions. D'autant que, dans les entreprises les plus jeunes, le recrutement reste l'affaire du CEO (45% des cas). Une erreur dans ce domaine coûte donc du temps, de l'argent et de l'énergie à une structure qui n'a pas le loisir d'en gaspiller : une vraie menace fantôme qui plane sur les entreprises en amorçage.

La guerre des étoiles

Pourtant, la guerre des talents qui fait rage dans le milieu technologique incite les entreprises à se positionner de plus en plus rapidement face à des candidats hautement courtisés. " *Il ne faut pas avoir la main qui tremble au moment de faire une offre* " à un candidat, plaisante le CEO de

Pono Financial Solutions, soulignant qu'une hésitation peut coûter à la startup un profil séduisant. Pour les entreprises les plus jeunes, cette

concurrence sur le marché du recrutement est très concrète. Parmi les 46% de startups qui ont admis avoir connu des difficultés de recrutement, les trois quarts évoquent... un vivier insuffisant de candidats.

" Il y a de la place pour tout le monde ", assure dans un premier temps Pierre Dutaret, CEO de Libeo. Avant de reconnaître que ce n'est pas le cas " pour les meilleurs talents ". " L'inflation des salaires est réelle et cela va encore s'accroître, sous l'effet de la rareté des candidats et de l'abondance de capitaux sur le marché, poursuit-il. Les scaleups augmentent les tarifs pour attirer davantage de candidats, notamment les meilleurs profils. Ils ne sont pas assez nombreux mais il n'y aura jamais de pénurie pour les startups qui jouent les premiers rôles. "

L'early stage contre-attaque

Il serait cependant illusoire de penser que les startups les plus jeunes se laissent faire sans riposter. Elles ont pour elles plusieurs arguments, à commencer par des processus de recrutement hyper agiles. *" Dans un marché en tension, il faut aller vite, avoir des process courts, c'est ce que demandent les candidats ",* témoigne le co-fondateur de Pono Financial Solutions. De son côté, Libeo a optimisé et industrialisé ses process au maximum, jusqu'à pouvoir *" recruter en une semaine, à n'importe quel poste ",* se félicite son CEO. *" Nous présentons en amont l'entreprise, ses valeurs et le processus du recrutement à venir. Cela crée une bonne expérience pour le candidat. Dans l'idéal, nous aimerions pouvoir recruter dans la journée. "*

" Cette rapidité permet aussi de dissocier les candidats sérieux de ceux qui ne le sont pas "
Pierre Dutaret, CEO de Libeo

Deuxième argument à mettre au crédit des jeunes startups : un accent volontairement porté sur les avantages extra-financiers. " *C'est un marqueur différenciant auprès des candidats, approuve le co-fondateur de Pono Financial Solutions. La politique de responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE) est un sujet qui revient régulièrement en entretien et le bullshit est éliminatoire pour bon nombre de candidats.* " Parité, diversité et équilibre entre vie pro et vie perso sont autant de thématiques sur lesquelles les startups ont une carte à jouer.

Ne pas pouvoir rivaliser avec les scaleups en matière de salaire et de bonus sonnante et trébuchante a créé une certaine émulation chez les jeunes pousses, alors que les candidats sont en recherche de sens et de bien-être au travail. " *Au départ de l'aventure entrepreneuriale, les personnes recrutées sont amenées à prendre des responsabilités importantes* ", témoigne Ladislav Manset. Ce que confirme Pierre Dutaret : " *au début, l'entreprise peut offrir une aventure plus séduisante, avec un projet sexy, de meilleures opportunités et un plan de carrière plus attractif* ".

La revanche des seed

Si toutes les scaleups et startups piochent dans le même vivier de candidats, elles n'attirent pas les mêmes personnalités. " *Lorsque l'entreprise est encore à ses débuts, elle est attractive pour des candidats pluridisciplinaires, touche à tout, avec un esprit d'entrepreneur, très autonomes* ", constate le CEO de Libeo, qui souligne que certains ont d'ailleurs " *déjà créé des entreprises* " avant de postuler.

D'entrepreneurs, ils deviennent moteurs d'une entreprise où tout est à construire.

Certains ont aussi connu une première expérience de salarié-moteur dans des entreprises qui ont déjà grandi. " *Certains peuvent être lassés de la scaleup, qui a perdu l'agilité de ses débuts,* remarque Ladislav Manset. Ce

n'est pas la même chose de travailler dans une startup de 50 personnes que dans une entreprise de 400 salariés. " Ce qui pourrait passer pour une distorsion de concurrence dans la guerre des talents entre petits poucets de la Tech et stars du secteur tourne alors à l'avantage des premières, qui voient ruisseler des candidats jusqu'à elles. " Younited Crédit, Alan ou Qonto ont formé des générations de managers, en leur donnant des méthodes de travail, une agilité et une efficacité propres aux entreprises de cette taille qui ne sont pas celles des groupes bancaires ", observe le co-fondateur de Pono Financial Solutions.

De quoi faire dire à Pierre Dutaret que cette concurrence est " saine " et, *in fine*, " produit des effets très positifs " : non seulement elle encourage les entreprises à proposer de meilleures conditions de travail aux salariés pour les attirer et les retenir mais elle permet aussi de créer une sélection naturelle parmi les startups en amorçage, en fonction de leur attractivité. Tout comme parmi les scaleups - entre celles qui parviennent à grandir en prenant soin de leurs employés et celles qui se transforment en *cash machines* avec trop peu de considération pour leurs rouages humains.

[Consultez le livre blanc 2022](#)

Article écrit par Maddyne, avec La Banque Postale