

"Recruter meilleur que soi dès le début !" Des fondateurs de scaleups s'épanchent dans une étude de Bpifrance

Le nombre de scaleups et de licornes françaises ne cesse de croître de plus en plus vite. Fort de constat, la BPI et SIA Partners ont mené une étude approfondie de la problématique de la gestion des talents, de leur recrutement et de leur rétention. Pour cela, ils sont allés sonder les fondateurs de BackMarket, Mano Mano, Malt, afin d'en tirer de réelles recommandations pour les acteurs du marché. Maddyness a pu se procurer l'étude en exclusivité.

Temps de lecture : minute

4 juillet 2022

En se basant sur l'expérience et les conseils de dizaines de fondateurs et dirigeants de scale-ups françaises, parmi lesquels, notamment, ceux de ManoMano, Backmarket et Malt, d'avis de fonds d'investissements et de spécialistes du recrutement, la BPI et SIA Partner ont tenté d'éclairer la nécessité, pour les entreprises, de réfléchir à leur structuration interne. Cela passe notamment par la mise en place d'une culture d'entreprise forte à la réflexion sur ce qui fonde la motivation des salariés à rester fidèle à leur entreprise. [Petit tour des conseils avisés](#) issus de cette étude.

Retenons, par exemple, que si l'appui sur les réseaux d'entrepreneurs, les coachings sont une des premières briques du développement de l'entrepreneur, la BPI recommande de ne pas avoir peur de recruter des personnes dont les connaissances et l'expérience dépassent les compétences du fondateur, et se fier à leur jugement pour faire grandir

l'entreprise.

Pour Thibaud Hug de Larauze, Co-founder et CEO de BackMarket, "il ne faut pas se limiter, plus senior est le profil, le mieux ce sera (...) Ils permettront de structurer les choses et vont faciliter grandement le travail sur le moyen et long terme".

Une véritable question de vie ou de mort pour les scale-ups

Cette nécessité d'acquisition de compétences, et de création d'une identité forte propre à l'entreprise se ressent d'autant plus au niveau des scale-ups. Ces dernières ont un besoin majeur de capter l'attention des talents, non pas seulement au niveau national mais également international : donner envie de rejoindre l'aventure d'une entreprise, c'est aussi assumer sa culture et défendre sa singularité. L'adéquation des profils aux valeurs de l'entreprise est donc fondamentale.

*"Je suis beaucoup de séances de coaching"
Antoine Hubert, co-founder et CEO d'Ynsect*

Les fondateurs sont alors très attendus puisqu'ils ont, aujourd'hui, l'obligation de ré-inventer jour après jour leur rôle. En effet, comme le dit Antoine Hubert, co-founder et CEO d'Ynsect : *"Du fait de l'hyper croissance de l'entreprise, je dois sans cesse me remettre en cause. Je suis beaucoup de séances de coaching en leadership, car c'est vers ce rôle que je dois me diriger toujours plus."*

Afin d'accompagner ces changements, l'écosystème startups doit donc permettre l'accueil de ces profils d'exceptions, et favoriser l'internationalisation des entreprises, d'abord en Europe si besoin, puis le reste du monde, afin de favoriser leur installation et la mise en place de

leur stratégie à l'extérieur de nos frontières.

Nul doute, selon la BPI, que cette affirmation de l'écosystème au sein des besoins des startups passera par plus de rencontres, de partages d'expériences et de connaissances approfondies par les investisseurs et analystes financiers des domaines scientifiques, et, par nécessité, des risques associés.

L'objectif ? De meilleurs financements, toujours plus adaptés et plus nombreux. Or, sur ce point, les enjeux sont cruciaux, comme tient à le rappeler Matthieu Courtecuisse, CEO de Sia Partners : *" L'enjeu est de taille aujourd'hui, les succès de scale-ups françaises se multiplient mais les géants internationaux européens qui savent s'imposer aux US par exemple, sont encore rares."*

Article écrit par Guillaume Cossu