

5 erreurs à éviter quand vous devez recruter

Recruter n'est facile pour personne. Et pourtant, c'est bien par là que le succès d'une boîte passe.

Temps de lecture : minute

6 juillet 2018

À quoi bon avoir de bonnes idées (pour innover) et avoir levé des millions (l'indispensable carburant) si c'est pour trébucher faute d'avoir le bon crew pour exécuter ? David Bernard, CEO chez Assesfirst, dévoile les 5 erreurs fréquemment commises par les startups lorsqu'elles recrutent.

1 - Recruter (uniquement) des compétences techniques

Quand on est une boîte de la Tech, c'est normal de se concentrer sur les capacités techniques des personnes qu'on embauche. Mais finir par être aveuglé par un CV qui brille ou par la capacité de Kevin à "pisser du code", ça peut vite vous coller dans le mur... En effet, les compétences techniques ne sont qu'une toute petite partie seulement des aspects auxquels vous devez être attentif lorsque vous recrutez pour votre startup.

La diva du code aura sans doute du mal à accepter d'autres façon de voir que la sienne...

Si vous recrutez une diva du code et que celui-ci est fasciné par sa façon

de développer et/ou d'appréhender les projets, il risque de manquer de recul et aura sans doute les plus grandes difficultés à accepter d'autres façons de voir que la sienne (d'autres perspectives sur l'appli ou sur la solution que vous êtes en train de développer). Et c'est bien connu, une appli #WordlClass est rarement la création sortie tout droit de l'esprit d'un mec qui se prend pour un génie. Généralement, ce genre de profil a plutôt vite fait de saouler l'équipe toute entière... et de l'empêcher d'avancer autant qu'elle pourrait le faire.

#2 - Nommer " le gars qui sait coder " au poste de CTO

Saviez-vous que la première personne à sauter dans une startup lorsque celle-ci commence à décoller... c'est généralement le CTO ? Pourquoi ? Parce que la majorité des boîtes sont créées par des gars qui n'ont aucune connaissance / expérience / sensibilité technique. Et que du coup, c'est souvent le pote qui sait coder ou le premier gus avec des connaissances en PHP ou en Java que l'on finit par choisir pour le poste. Si en plus il est pas gourmand sur l'equity, il met alors toutes les chances de son côté pour remporter le titre !

Manager 15 mecs au top n'est pas/plus la même chose que de coder en mangeant des pizzas devant son ordi.

Sauf que manager une équipe de 5, 10 ou 20 gars talentueux une fois que la boîte a explosé, ce n'est pas/plus la même chose que de bosser 15h par jour devant son Mac en mangeant des pizzas... Souvent les fondateurs mettront un peu de temps à s'en rendre compte. Avec les 2 ou 3 premiers devs, ça se passe généralement plutôt bien (normal, tout le

monde a encore un max d'autonomie). C'est quand il faut commencer à spécialiser et à manager chacun de près que les choses se compliquent généralement... Un CTO est avant tout un leader (au même titre que le patron des Sales ou du Marketing), ne l'oubliez jamais !

#3 – Confondre enthousiasme et engagement...

Si vous êtes vous-même passionné(e) par votre projet et que vous êtes un minimum expressif, il y a de fortes probabilités pour que cette passion soit (ultra) communicative. Du coup, ne vous étonnez pas – lorsque vous recevez des candidats en entretien – que ceux-ci aient des étoiles dans les yeux et des arcs en ciel qui leur sortent de la bouche ! Attention toutefois à ne pas tomber amoureux... du reflet de votre propre #Passion !!

Vous n'avez pas besoin des gars et des filles qui ont juste envie de passer un bon moment...

Gardez toujours ça dans un coin de la tête : Il y a une différence énorme entre " être enthousiasmé par un projet " et " avoir la capacité à tout donner pour ce projet ". J'ai une image pour ça, c'est celle du vélo. Il y les gars qui adorent faire du vélo, mais en étant sur le porte bagages... ce qu'ils apprécient, c'est le voyage, le kiffe de voir de la route, de passer par des chemins sympas. Et puis il y a ceux qui sont capables de monter sur le tandem avec vous, de vous laisser le guidon, mais qui seront OK pour pédaler de toutes leurs forces avec vous. C'est des seconds dont vous avez vraiment besoin, pas des premiers.

#4 - Transiger sur des valeurs " pas super alignées "

Au début de l'aventure, la question des valeurs et de l'alignement de chacun avec la culture de la boîte ne se pose pas vraiment. Normal après tout, si vous avez monté la boîte avec des amis ou des personnes que vous connaissez bien, il y a peu de probabilités pour que vos valeurs profondes soient réellement divergentes.

De 2, 3 ou 4 personnes à 12 ou 15, la question ne se pose pas non plus (... enfin pas trop en tous cas). En effet, souvent les premiers recrutements sont des connaissances de connaissances, des amis d'amis. Tout le monde fait encore plus ou moins partie de la même tribu !

Faites bien gaffe à la fracture qui vous guette à la 15ème embauche...

Le vrai point de bascule, il se fait généralement autour de la 15ème embauche. C'est souvent la première fois que le gars ou la fille vient chercher un job (et rien qu'un job). Pas de levier amical, pas de levier affectif dans l'histoire. Il va falloir négocier un vrai salaire et aussi - et surtout - s'assurer que la personne est bien raccord avec la culture de votre boîte. Si vous ratez la marche et que vous recrutez une personne en décalage - même mineur - attendez-vous à ce que ceux qui suivront ne fassent qu'aggraver cette fracture de votre culture d'entreprise.

Juste au jour où vous vous réveillerez avec une boîte coupée en 2 ou plus avec des silos alors que vous êtes encore moins de 25 dans la boîte...
HangOver garanti !

#5 – Penser qu'un " mec avec de l'expérience " va faire la différence !

Une fois la première levée de fonds exécutée, on voit pas mal de startups recruter un gars avec de l'expérience pour leur permettre de passer un cap. Souvent, on fait venir le mec d'une société prestigieuse en s'assurant qu'il ait un bon track record. Le truc auquel on prête souvent moins d'attention, c'est son " Bootstrapping Potential " : Sa capacité à " faire un max avec pas beaucoup ".

Méfiez-vous des profils habitués à bosser avec l'assistante et le harem de collaborateurs autour d'eux...

Méfiez-vous des mecs qui arrivent en vous expliquant que pour des raisons structurelles, il faut recruter 10 nouveaux gars pour leur permettre d'exécuter le plan. Bien évidemment, on ne construit pas le succès avec une équipe de bras cassés et recruter s'avère forcément indispensable en période de croissance. Seulement, si le gars ne peut apporter un incrément qu'une fois entouré de 10 profils à 80K annuels, c'est qu'il y a un (réel) problème...