

6 points d'attention pour toute entreprise en croissance

Invité à partager son expérience sur la scène du Web Summit 2019, Firmin Zocchetto, CEO et cofondateur de Payfit, a délivré au public cinq conseils pour une croissance sereine.

Temps de lecture : minute

8 novembre 2019

400 salariés, plus de 3000 entreprises clientes, une présence au Royaume-Uni, en Espagne et en Allemagne (en plus de la France) et 90 millions d'euros levés depuis sa création en 2015... Tout acteur de l'écosystème startup qui n'a jamais entendu parler de PayFit devrait, au plus vite, se mettre à la page. Impossible de passer à côté de cette pépite du secteur RH en ce moment !

En seulement trois ans, celle-ci a développé une solution d'accompagnement dédiée aux entreprises pour accompagner leurs employés tout au long de leur vie professionnelle : de leur onboarding jusqu'à leur départ, en passant par la gestion de leurs absences, notes de frais et bulletins de paie. Finis donc les processus administratifs coûteux et chronophages, bonjour la possibilité de se concentrer exclusivement sur des tâches à forte valeur ajoutée.

Un succès qui aura valu à son CEO Firmin Zocchetto de venir donner quelques conseils aux entreprises en pleine croissance, sur l'une des scènes du Web Summit 2019, dans un talk sobrement appelé "*construire un champion européen en cinq ans*".

1 - Rester en phase avec soi tout en s'ouvrant au monde extérieur

Il existe aujourd'hui pléthore de conseils émanant des plus grand·e·s entrepreneur·e·s, des meilleur·e·s investisseur·seuse·s, ou encore d'entreprises souhaitant partager leurs difficultés et la manière avec laquelle elles ont pu les surmonter. Des conseils qui permettent aux entrepreneur·e·s de ne pas reproduire les mêmes erreurs et d'affiner leur produit ou leur service, de valider ou non leur business model, ou encore de faire évoluer leur management pour s'adapter à leur croissance.

S'il est bon de s'appuyer sur l'expérience des autres, Firmin souligne en revanche la nécessité de ne pas chercher à ressembler à tout prix à des modèles pré-établis : "*Ce qui est important, c'est de connaître le degré d'innovation que vous voulez avoir dans votre compagnie, pourquoi vous avez créé votre compagnie*", explique-t-il. En somme : analysez ce qui a déjà été fait par les autres, prenez ce qui est bon à prendre, et ensuite développez votre propre business, en phase avec qui vous êtes réellement.

2 - Une bonne culture vaut mieux qu'un bon salarié

On vous voit bondir, derrière vos écrans. Bien évidemment, l'idéal est de réussir à embaucher de très bons salariés qui sont également en phase à 100% avec votre culture d'entreprise. C'est réalisable, certes, mais dans l'urgence bon nombre d'entreprises embauchent les candidats qui leurs semblent les plus talentueux, en espérant que ces derniers collent au mieux avec leur culture d'entreprise.

Pourtant, c'est bien la concordance entre la culture d'entreprise et le futur salarié qui compte le plus : "*Ne cherchez pas à convaincre les candidats*

que c'est super de bosser chez vous. Ne prétendez pas être quelqu'un d'autre et mettez vos valeurs en avant auprès des candidats. Il n'existe pas de bonne ou de mauvaise culture d'entreprise, c'est juste une question de "match", explique Firmin.



À lire aussi

Comment Payfit est devenu Payfit

Comme dans un mariage, les mauvais côtés de l'un ou de l'autre finiront quoi qu'il en soit toujours pas ressortir. Autant donc être totalement transparent·e sur la manière donc vous percevez les choses, pour ne créer ni déception ni frustration des deux côtés.

3 - Internationalisez vous, même si vous n'êtes pas prêts

Internationalisez vous dès que vous le pouvez, même si vous ne vous sentez pas prêt. Quand PayFit s'est lancé, la plupart de ses salariés ne parlait pas forcément bien Anglais, ne connaissait que le marché Français, et ne voyait aucun intérêt à se lancer en Allemagne ou encore en

Espagne, raconte Firmin.

Pourtant, trois ans plus tard, la jeune pousse compte 600 clients à l'étranger, et ne regrette pas son choix d'avoir sauté le pas alors qu'elle ne se sentait pas prête à le faire : *"C'est un peu comme quand vous lancez votre produit et qu'il n'est pas finalisé à 100% : vous y allez quand même et vous ajustez votre produit au fur et à mesure. À l'international, c'est pareil. On a fait beaucoup d'erreurs, mais on sait aujourd'hui comment ne pas les reproduire et comment s'appuyer dessus pour avancer"*, explique-t-il.

4 - Recrutez vos investisseurs de la même manière que vos salariés

Grossir très vite demande la plupart du temps de se rapprocher d'investisseurs pour assurer une croissance harmonieuse. Quand vous cherchez à lever des fonds, vous voulez bien évidemment trouver les meilleurs investisseurs, mais meilleurs dans quel domaine ? *"C'est délicat comme sujet"*, indique Firmin. *"C'est ici aussi comme un mariage. Vous voulez trouver le top des investisseurs et y être marié pour la vie"*.

Pour cela, choisissez vos investisseurs comme vous choisissez vos propres salariés, en accord avec vos valeurs, avec votre culture d'entreprise. *"Vous partagez votre capital, mais en choisissant soigneusement les investisseurs"*, précise Firmin.

5 - Pensez à vos clients

Quand vous grandissez, il est tentant de se concentrer sur ce qu'il se passe en interne : vous passez votre temps à accueillir de nouveaux salariés, à les former... *"Mais ça, vos clients n'en ont que faire"*, explique Firmin. *"Ils veulent juste que vous leur apportiez de la valeur"*. Et ce, même quand votre business n'a rien de sexy.



À lire aussi
Comment Payfit a géré sa croissance

Il est donc important de garder un oeil sur vos clients et leurs attentes, même lorsque votre entreprise subit un grand bouleversement interne.

6 - Trouver le bon équilibre entre votre croissance et l'épanouissement de vos salariés

Grandir vite, grossir vite, et intégrer chaque mois de nouveaux clients peut parfois avoir un impact négatif sur vos employés. En cherchant une croissance exponentielle, certaines entreprises mettent à mal la satisfaction et le bien-être de leurs employés, au point d'impacter également, à plus long terme, leur croissance.

La clé ? "Trouver le bon équilibre entre croissance et bien être interne,

pour aller vite sur le long terme", indique Firmin. Il est évident qu'avoir des périodes chargées et difficiles mentalement et émotionnellement pour certains employés est parfois inévitable, mais celles-ci seront sans grande conséquence tant qu'elles ne sont ni trop longues, ni répétitives.

"Contrôlez votre croissance. Vous ne pourrez pas toujours grossir comme vous le voudrez. Parfois, il vous faudra décélérer afin de retrouver un bien-être en interne", conclut Firmin.

Article écrit par Iris Maignan