



18/10/2017

Auteur : *Ilona Huynh*

Contributeur : *Timothy Lê et Paul-Antoine Huilizen*

## + LES PRATIQUES RH AU SEIN DES STARTUPS

Si les startups, imprégnées des méthodes agiles et ne disposant pas nécessairement d'un département RH, ont des caractéristiques propres en termes de processus de recrutement, elles finissent par converger vers un modèle RH « de grands groupes » une fois leur vitesse de croisière atteinte. C'est du moins ce que confirme l'enquête que nous avons réalisée en 2017 auprès de 62 startups.

### **Ingénieurs et développeurs dans la ligne de mire des startups... et des grands groupes**

A la question : quel profil recherchent les startups ? Pas de grande surprise, car comme les grandes entreprises, ce sont les ingénieurs et les développeurs qui sont les plus convoités par les sociétés du numérique. Avec les commerciaux, ces métiers représentent plus de 80% des profils recherchés par les startups. En complément de leurs compétences techniques, les entreprises comme les startups sont à la recherche de jeunes diplômés avec des « soft skills » prononcés, qui deviendront les managers de demain. Ces candidats sont les nouveaux « couteaux-suisse » du monde professionnel, capable de s'adapter techniquement et humainement au monde professionnel.

### **Startups vs. Grands Groupes : une approche différenciée du recrutement, qui poussent les jeunes diplômés vers l'aventure Startup**

Jeunes, dynamiques et innovantes, les entreprises du numérique n'hésitent pas à présenter la vie en startups comme une « aventure » et l'accomplissement d'un « projet commun » lors des entretiens d'embauche.

#### *Les startups à l'assaut des réseaux sociaux pour « sourcer » leurs candidats*

Alors que les grands groupes passent, en priorité, par les sites internet d'offres d'emploi et l'utilisation de Job Boards pour poster leurs annonces, les startups cherchent la perle rare au sein de leurs réseaux (LinkedIn, Job Teaser, voire même Facebook ou Twitter). Qu'ils s'agissent des réseaux sociaux professionnels, des réseaux d'écoles ou de cooptation, plus de 65% des recrutements en startups passent par ces canaux (contre 10% seulement pour les grands groupes).

#### *Le capital humain, maître mot du discours adopté par les startups pour attirer des « talents »*

Pour attirer ces candidats « couteaux-suisse », les startups n'hésitent pas, lors des entretiens, à s'éloigner des arguments traditionnellement mis en avant par les recruteurs (fiche de poste ou le salaire)

pour mettre l'accent davantage sur l'aventure humaine de leur entreprise et l'aspect innovant de leur projet.

Par ailleurs, même pour retenir leurs collaborateurs, les startups ne surenchérisent pas face aux offres de rémunération concurrentes, préférant conserver dans leurs rangs les jeunes les plus motivés, quitte à laisser partir ceux cherchant à changer de poste pour augmenter leur salaire.

#### Impliquer les opérationnels tout au long du processus de recrutement : la clef de voûte des entretiens d'embauche en startups.

Autre différence significative entre startups et grands groupes : l'implication des opérationnels tout au long du processus de recrutement, qui permet de garantir au nouveau candidat une intégration plus facile. En rencontrant sa future équipe et lui présentant les attentes opérationnelles de son poste, les candidats se trouvent plus aisément plongés dans leur futur quotidien professionnel et il en résulte un recrutement deux fois plus rapide en moyenne (3 semaines vs. 4 à 6 semaines) que dans les entreprises traditionnelles et un processus dépassant rarement deux entretiens.

#### Des fondamentaux néanmoins respectés en startups : entretiens et contrat de travail

Afin de ne pas plonger les candidats dans l'incertitude que peut représenter le marché des startups, celles-ci ont néanmoins conservé les codes de l'entretien d'embauche « classique » (les startups font des entretiens en « face à face »). Par ailleurs, elles se positionnent à armes égales face aux grands groupes et n'hésitent plus à proposer des contrats en CDI afin d'attirer des profils de jeunes diplômés, qui délaissaient auparavant les startups pour les contrats stables des grandes entreprises. En effet, nous avons constaté que 90% des contrats proposés à l'embauche par des startups sont des CDI.

#### A la recherche de profils différents : polyvalence pour les startups, expertise pour les grands groupes

A CV égal, les dirigeants de startups privilégient les profils polyvalents : Plus de la moitié des interrogées jugent cette qualification essentielle alors que seulement 47% d'entre elles considèrent « l'expertise » dans le poste comme primordiale. Un profil « couteau-suisse » séduit donc beaucoup plus les recruteurs de startups que le nombre d'années d'études ou l'adéquation à la fiche de poste, critères souvent considérés comme majeurs par les grands groupes. A contrario, les startups recherchent des candidats à fort potentiel de développement qui pourront, en complément de formations internes, devenir très rapidement des experts et des managers accomplis.

#### Des motifs de départ différents en startups et en grands groupes

Stimulés dans leur quête d'épanouissement technique et personnel, plus d'1/4 des salariés qui quittent les startups le font pour lancer leur propre projet. Un autre quart des démissionnaires évoque la rémunération comme motif principal pour justifier un départ.

La perte d'intérêt pour le poste représente moins de 10% des motifs de départ dans les startups alors qu'au sein des grands groupes 22% des partants évoquent l'envie de changer de poste, justifiant ainsi l'attrait des jeunes diplômés pour une aventure d'entreprise et un « projet commun ».

### **Des modèles qui convergent au fur à et à mesure que les startups grandissent**

Les jeunes diplômés paraissent de plus en plus attirés par le monde startup, qui leur propose des contrats en CDI et l'assurance de prendre part à un projet collectif et une aventure humaine stimulante.

Toutefois, lorsque les startups atteignent leur phase de croisière, le recrutement devient de plus en plus structuré, avec la mise en place de processus encadrés : le succès des startups peut également causer leur perte ! Qui dit croissance dit augmentation des besoins et moindre disponibilité des opérationnels pour prendre part aux entretiens de recrutement, qui deviennent par conséquent aussi normés que les processus d'embauche rencontrés en grandes entreprises. Par ailleurs, avec une notoriété plus forte et une image de marque renforcée, les startups misent davantage sur leur marque employeur pour attirer les candidats, quitte à moins mettre en avant la force du projet commun et à en atténuer la dimension d'aventure humaine.

---

### **A propos de Stanwell Insight**

*Créé en 2006, Stanwell Consulting est un cabinet de conseil en stratégie et transformation, historiquement spécialiste de la Banque et de l'Assurance et depuis 2013 du secteur Retail & Luxe.*

*Son positionnement original associe vision stratégique des modèles métiers de ses clients et capacité à imaginer, concrétiser, et accompagner leurs plans de transformation, qu'ils s'attachent à l'efficacité opérationnelle, l'innovation, l'entreprise digitale ou la croissance de la rentabilité. Assurance, Banque, Retail & Luxe sont les « cœurs de cible » des interventions de Stanwell.*

*Fort de cette expertise et afin d'accompagner toujours mieux ses clients, Stanwell Consulting est à l'écoute des besoins de leurs propres clients via son équipe Stanwell Insight. Retrouvez sur le site <https://insight.stanwell.fr> les points de vue des experts Stanwell mais également les études quantitatives et qualitatives conduites par Stanwell Insight.*

*Stanwell Insight a également créé un partenariat avec Wizville pour construire une offre de service packagée permettant la mise en place d'outil de mesure de la satisfaction client à chaud ou la pérennisation d'observatoires.*