

La place des seniors dans les startups est cruciale mais loin d'être acquise

Moqué et critiqué pour son jeunisme et son manque de diversité, l'écosystème startups s'ouvre tout doucement à des profils seniors. Deviendrait-il plus mature?

Temps de lecture : minute

9 décembre 2020

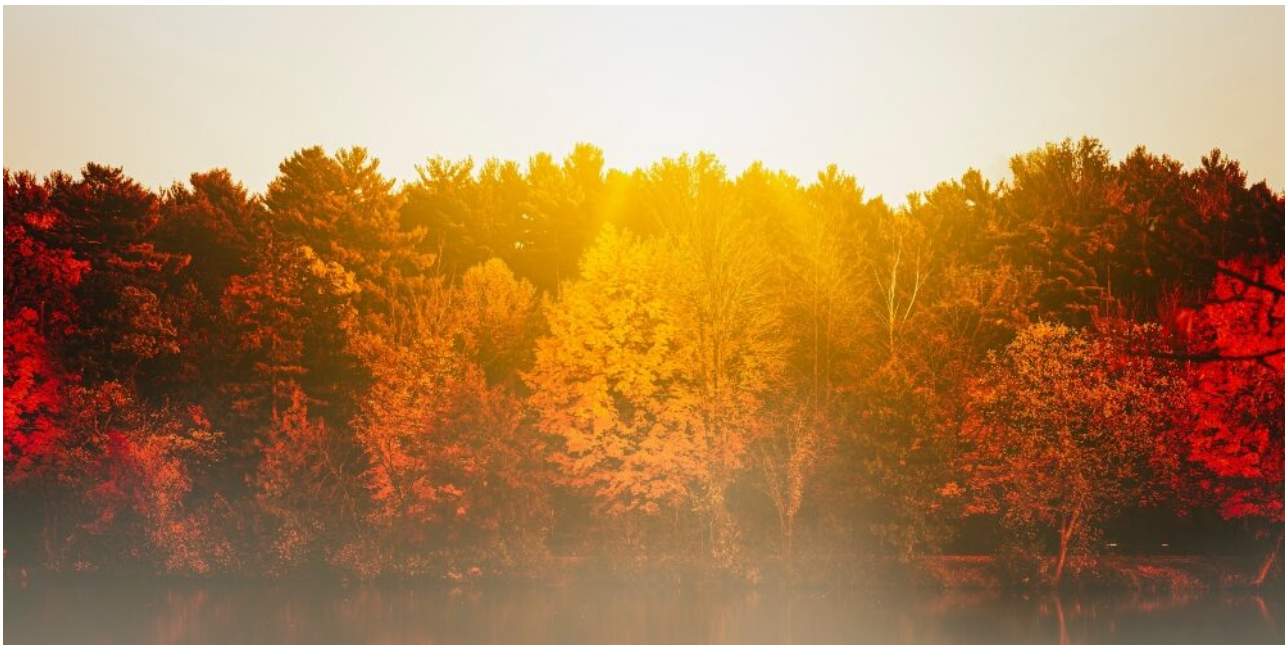
Un [thread](#) relayant les photos de fondateurs de startups français ayant levé des fonds, tourne sur Twitter depuis quelques jours. Le scroll est monotone. Les clichés se suivent et se ressemblent : une brochette d'hommes blancs assez jeunes, petites chemises, demi-sourires dont l'ambition se lit dans le regard. Cette uniformisation, loin d'être une exception, révèle un manque de diversité à la fois de genre, d'origine mais aussi d'âge dans ces entreprises. Si pendant longtemps, l'écosystème des startups a fait du jeunisme sa marque de fabrique, il serait prêt à s'ouvrir à des profils plus expérimentés. En effet, loin d'être dépassés, les seniors — définis par les plus de 50 ans — ont des cartes à jouer et beaucoup à apprendre aux salariés de jeunes pousses encore en pleine croissance.

La facilité de l'entre soi

Ce fameux [entre-soi](#) des jeunes est le fruit de plusieurs constats. Selon Romain Pichou, CEO et cofondateur de [GetPro](#), cabinet de recrutements spécialisé dans les profils expérimentés, deux grandes raisons expliquent ces choix : "le coût, les profils seniors étant plus chers sur le marché, et l'adaptabilité, les profils juniors ayant moins d'impératifs familiaux, ils

peuvent travailler davantage" . Sans enfant et désireux de faire leur preuve, les jeunes salariés n'hésitent pas à commencer tôt et finir tard, ne comptant pas toujours les heures supplémentaires. Un modèle qui peut donner l'impression d'une certaine exploitation des forces vives.

Hymane Ben Aoun, CEO du cabinet de recrutement Aravati, explique de son côté que les jeunes entrepreneurs *"s'attachent aux diplômés car ils leur permettent de s'identifier au candidat, de comprendre son parcours, comment il a appris à travailler"* . Choisir un candidat ayant réalisé les mêmes études est donc rassurant. Malgré les critiques, la culture du diplôme conserve encore un poids important au risque de voir s'échapper des talents qui auraient pu apporter une ouverture d'esprit propice à l'innovation.



À lire aussi

Les seniors ont-ils une âme d'entrepreneurs ?

Réussir à embaucher un profil senior, de plus de 50 ans, pour une jeune pousse qui se monte tout juste est donc peu vraisemblable, à la fois pour des raisons financières mais aussi par crainte de prendre un risque en n'embauchant pas un clone.

Cette technique de l'entre-soi, rassurante et économique trouve ses limites lorsque l'entreprise grossit. Si le sentiment de "famille" créé autour du noyau dur de départ permet à une startup de se développer, il trouve ses limites dans la croissance de celle-ci. *"La passation peut être délicate et doit être bien expliquée"* , ajoute Hymane Ben Aou, consciente de la difficulté rencontrée par certains entrepreneur·euse·s de voir d'autres acteurs prendre des rôles de direction.

L'arrivée de seniors dans l'entreprise est d'ailleurs souvent poussée par des investisseurs lors d'une levée de fonds.

Les seniors facilitent ce changement d'échelle

Les levées de fonds sont souvent un moment propice pour réaliser ce type de recrutement. L'entreprise est dans une phase d'expansion, elle prévoit un lancement à l'international et elle a besoin de se renforcer avec des profils expérimentés. *"Les investisseurs poussent également pour le recrutement de profils seniors différents de ceux des fondateurs. Ils veulent sécuriser leur investissement en mettant en place un minimum de structure dans l'entreprise"* , précise Hymane Ben Aoun.

À 5 ou 10 personnes, on peut assez facilement faire tourner la boutique sans avoir à mettre en place une hiérarchie gravée dans le marbre. Mais à 30, 40 et plus, il devient nécessaire de se structurer. C'est à ce moment que des profils seniors peuvent devenir intéressants. À la différence des juniors, flexibles et disponibles, ils ont un autre atout dans leur poche : leur expérience et leur âge. Contrairement aux idées reçues, le cumul des années est un avantage. *"C'est parfois difficile pour un jeune de 25-30 ans de manager quelqu'un de plus âgé"* , constate Hymane Ben Aou.

Ainsi, les seniors sont plus à même, du fait de leur expérience et des erreurs qu'ils ont pu commettre par le passé, de diriger des équipes en pleine croissance et d'aider le CEO à développer sa stratégie à moyen et

long terme. *"Hervé Browne, ancien directeur général de Castalie a, par exemple, aidé Wizbii à devenir rentable"* , cite en exemple Hymane Ben Aoun. *"Ils sont capables de hiérarchiser les relations et de cadrer les choses pour les rendre plus efficaces"* à grande échelle, confirme Hymane Ben Aou. On retrouve d'ailleurs ces fameux profils à des postes de direction administrative et financière, de direction technique ou direction commerciale dans des startups de série C, dont les effectifs équivalent à ceux d'une PME française avec plusieurs centaines de collaborateurs.

L'enveloppe financière acquise lors d'un tour de table par permet également de proposer des salaires plus attractifs en cohérence avec l'expérience des seniors.

L'avenir est propice à l'arrivée des seniors dans les startups

Pour Romain Pichou, l'arrivée des seniors dans les startups pourrait bien poursuivre dans les prochaines années. *"La taille est un critère déterminant, les startups ont tendance à grossir, à devenir des scale-ups, elles auront donc davantage la possibilité de recruter ce type de profils"*. Malgré la crise, la France conserve son attractivité, continue à attirer les investisseurs comme le souligne le rapport d'Atomico sur la tech européenne. Le Next40 est un bon exemple de résilience.

Depuis janvier dernier, plusieurs startups comme OpenClassrooms ou Luko ont engagé de nouvelles personnes et continué à croître.

L'écosystème français se tourne vers l'étranger, à l'instar de Yubo et il est évident qu'un profil junior ne fera pas l'affaire. De leur côté, *"les seniors sont nombreux à vouloir relever de nouveaux challenges dans des startups"* , assure Hymane Ben Aou.
