# Comment bien préparer son entretien en startup ?

*Il n’est pas toujours facile d’appréhender les attentes des recruteur·euse·s et d’en comprendre tous les enjeux. Nous avons rencontré plusieurs directeurs et directrices des ressources humaines de startups françaises, issues du French Tech 120. Voici leurs meilleurs conseils aux jeunes talents qui cherchent leur voie, ainsi qu'aux plus expérimentés.*

Temps de lecture : minute

---

*6 septembre 2021*

## Arriver préparé, avoir préparé, se préparer

La formule vient d’Ilona Huynh, Head of Talent chez Music World Media. *A priori* cela peut sembler évident, et dans le cas présent répétitif. Pourtant, il semble à la fois utile de le rappeler et important d’insister sur les notions distinctes que ces trois formulations contiennent. Ilona Huynh précise : " *Arriver préparé, cela signifie connaître la startup pour laquelle on a postulé, mais aussi son marché. Avoir préparé, ça veut dire qu'on est a minima incollable sur son propre parcours et sur les raisons de sa candidature. Se préparer, enfin, c'est le plus dur, parce que ça signifie qu'on doit être prêt à répondre à tout. Que ce soit une question sur soi, ses expériences, ses aspirations…* ".

Les startups, peut-être davantage encore que les entreprises plus installées, misent beaucoup sur leurs recrutements. L’entretien est donc une étape cruciale pour l’entreprise comme pour les candidats. Et comme souvent, une bonne préparation évitera bien des écueils.

# Être passionné par le sujet

Fruit d’un désir entrepreneurial de son ou ses fondateurs, une startup est avant tout une histoire de passion. Il est alors nécessaire pour un candidat de prendre la mesure de cette implication et de la faire sienne. Montrer de l’intérêt et un véritable goût pour le domaine d’activité de l’entreprise pour laquelle vous candidatez est un vrai plus, pour ne pas dire un prérequis. C’est notamment l’avis de Laurianne Le Chalony, Chief People Officer chez EcoVadis : " *Chez EcoVadis, il y a forcément un fil rouge dans nos recrutements. Nous nous intéressons aux questions de RSE. C’est une conviction, donc il faut que ce soit dans le corps de la personne qui postule, qu’elle ait vraiment envie de changer les choses, d’avoir un impact positif.* "

# Oser parler de soi

De l’avis de l’ensemble des interlocuteurs et interlocutrices qui ont témoigné, le recrutement en startup obéit à une logique de réciprocité très forte. Il est primordial que le feeling existe tant pour le candidat que pour l’entreprise. C’est la personne, beaucoup plus que ses compétences, qui sera recrutée. Il faut donc oser se dévoiler, ne pas avoir peur des imperfections, comme l’indique Anne Walter, Talent Acquisition Manager chez InnovaFeed : " *Chaque année, nous essayons d’organiser des journées portes ouvertes, pour montrer aux potentiels candidats notre environnement de travail. Nous attendons d’elles et d’eux la même transparence. Il ne faut pas hésiter à faire part de ses questionnements vis-à-vis du secteur, de l’entreprise elle-même, du monde des startups. Pour que le “matching” se fasse, il est impératif que cet échange se déroule  en toute transparence, et donc que le candidat ou la candidate puisse parler de lui ou d’elle.* "

## Anticiper la symétrie des attentions

Cette volonté de réciprocité et de transparence trouve en outre un écho supplémentaire dans la projection du candidat dans son futur poste au sein de la startup. Souvent constituées d'équipes moins nombreuses, les startups présentent un fonctionnement plus horizontal, une construction collective plus fréquente que dans des grands groupes très silotés et aux nombreux échelons hiérarchiques. Anticiper la symétrie des attentions, c'est s'ouvrir au contexte et essayer de répondre au mieux à l'ensemble des enjeux. Ce que résume en une phrase (presque volée à John F. Kennedy) Kilian Hauray COO, Talent & Business Operations chez iAdvize : " *Il faut que le candidat ou la candidate se demande ce que la startup peut faire pour lui ou pour elle, bien sûr, mais aussi ce qu'il ou elle peut faire pour la startup dans laquelle il ou elle postule* ".

## Montrer des dispositions entrepreneuriales

C'est en quelque sorte le Graal de tout entrepreneur : retrouver dans ses équipes la même motivation, la même ambition, la même dévotion à la réussite de son projet que la sienne. Certains diront que c'est une chimère, d'autres que c'est un objectif à viser, en espérant tomber pas très loin. Une chose est sûre : montrer de bonnes dispositions entrepreneuriales est un puissant atout pour un entretien d'embauche en startup. Une startup, par définition, est motivée par la croissance, poussée par l'envie de réinventer, de changer, de bouleverser même parfois. Cette énergie est en général visible à tous les étages et rejaillit sur l'ensemble des collaborateurs. En startup plus qu'ailleurs, les responsables de recrutement vont évaluer la capacité d'autonomie, la volonté d'apprendre et le potentiel du candidat ou de la candidate à monter en compétences. Trois qualificatifs parfaitement adaptés à un entrepreneur d'aujourd'hui.

Évidemment, l'essentiel avant de considérer n'importe lequel des conseils

précédemment cités, est de rester soi-même. Dans un monde professionnel de plus en plus attentif à la gestion humaine, et après une crise sanitaire qui a rebattu les cartes et réajusté les curseurs de beaucoup d'entreprises, c'est encore le meilleur moyen d'apparaître sous son meilleur jour.

*Pour mieux informer les jeunes talents sur ces métiers et les guider vers les offres actuellement disponibles, la French Tech a lancé une page sur la plateforme JobTeaser, qui recense des offres d'emploi, d'alternance et de stage ; mais aussi des témoignages en capsule vidéo de 16 talents de startups du French Tech Next40/120 qui racontent leurs parcours et le quotidien de métiers encore parfois peu connus.*

Cliquez ici pour découvrir les offres de la French Tech sur JobTeaser

---

Article écrit par Maddyness, avec la French Tech