

Travailler en startup : est-ce fait pour tout le monde ?

Selon Emmanuel Macron, les scaleups du French Tech Next 40/120 ont créé entre 150 000 et 200 000 emplois directs et indirects. Preuve en est, s'il en était besoin, que les startups sont des acteurs majeurs de l'économie et de l'emploi en France. Mais à qui sont destinés ces postes ? Sont-ils faits pour tout le monde ?

Temps de lecture : minute

20 septembre 2021

À ma gauche : tongs et babyfoot. À ma droite : cravate et RTT. En forçant (à peine) le trait, on pourrait retrouver dans ces clichés les idées reçues sur les points de comparaison entre l'écosystème d'une startup et celui d'un grand groupe ou d'une entreprise dite " traditionnelle ". C'est pour dépasser ces poncifs datés que *Maddyness* a échangé avec des responsables RH sur leur perception de l'intérêt et des prérequis pour intégrer une startup, et ce quel que soit l'âge ou l'expérience des candidats.

Une question de personnalité plus que de profil...

Autant le dire de but en blanc : non, les startups ne comptent pas dans leurs rangs que des profils techniques. Le mythe des collaborateurs au profil ingénieur / geek appartient plus au fantasme, à un imaginaire né de la culture populaire, qu'à la réalité. Comme dans n'importe quelle entreprise plus traditionnelle, on retrouve en startup une grande hétérogénéité de profils. Laurianne Le Chalony, Chief People Officer chez EcoVadis, précise : " *S'il y a dans nos équipes un prisme d'innovation fort,*

on a besoin de diversité, y compris dans des postes souvent jugés comme étant plus standardisés. On parle plus souvent des postes à forte valeur différenciante, c'est normal, mais cela crée un biais de lecture. "

Mais alors, si on y retrouve tout type de profil, qu'est-ce qui distingue un environnement startup d'une entreprise traditionnelle ou d'un grand groupe ? D'après nos différents interlocuteurs et interlocutrices, la réponse se situe sur un aspect plus subtil, moins tangible : la personnalité. C'est notamment l'avis de Ilona Huynh, Head of Talent chez Music World Media : *" Aux profils types, je préfère des personnalités types. Il faut une personnalité passionnée, pour ne pas perdre pied si une startup met du temps à trouver un modèle économique pérenne. Nous sommes aussi attentifs à la souplesse et à la résilience de nos équipes car, dans un environnement en construction, ce sont deux facteurs indéniables de réussite "*.

Ce trait de personnalité serait donc un prérequis pour être recruté en startup. De l'avis général, à poste équivalent, la startup offrira plus d'autonomie et plus de latitude sur la définition du poste. Dans une entreprise traditionnelle, l'autonomie s'acquiert, patiemment, en respectant les grilles d'évolution et la hiérarchie. Or, cette autonomie presque immédiate exige des collaborateurs et collaboratrices qu'ils ou elles acceptent cette responsabilité, n'en prennent pas ombrage. Ce que confirme Ysé de Saint Laurent, Head of Talent Acquisition chez Papernest : *" On fait confiance plus rapidement dans les startups, mais cette confiance implique une organisation personnelle et une adaptabilité plus forte que dans un grand groupe. Dans une entreprise traditionnelle, il faut savoir faire ses preuves, rester à sa place, attendre son tour. En startup, on met l'accent sur la capacité à anticiper, s'organiser, mûrir et grandir avec l'entreprise. Pour schématiser, les postes sont toujours définis en amont d'un recrutement, mais dans un cas, cette description est une limite de prérogatives, et dans l'autre, une ligne directrice. "*

... et de sensibilité plus que de compétences

De tous les critères essentiels cités par nos interlocuteurs au long de ces échanges, la passion est revenue, sans cesse, comme un impondérable ou tout du moins comme un critère essentiel. C'est peut-être William Shakespeare qui aurait pu alors confirmer le trait d'union le plus juste entre cette passion et l'opiniâtreté nécessaire aux écosystèmes des startups. Dans *Tout est bien qui finit bien*, il écrivait : " *La passion s'accroît en raison des obstacles qu'on lui oppose.* " La passion ne serait pas un trait de caractère, une compétence, une qualité ou un défaut, mais plutôt la marque d'une sensibilité.



À lire aussi

Chief happiness officer, un métier raillé qui continue de se chercher

Or, pour croître et se développer, cette sensibilité a besoin d'un contexte propice, qui permet ce niveau d'engagement. Romain Echallier, Human Ressources Business Partner chez [Lumapps](#) nous en dit plus : " *Je ne crois pas qu'il existe un profil type pour intégrer une startup. Mais le point*

commun que l'on va retrouver chez nos collaborateurs, c'est certainement la passion : ils aiment ce qu'ils font et ne travaillent pas par contrainte. L'esprit d'équipe est fort et nous partageons tous cette envie de se dépasser au quotidien, d'apprendre et de partager. La curiosité, l'ambition, l'agilité et la capacité à se remettre en question sont des atouts certains pour réussir dans cet environnement. "

À travers les mots de Romain Echallier apparaît toute la subtilité des incidences de la passion des collaborateurs et collaboratrices d'une startup. Elle est la clé de voûte, mais pas le seul levier. Elle mène à la résilience, mais aussi à la curiosité, s'allie à l'ambition, se sublime par l'agilité. Un collaborateur passionné cherchera les compétences qui manquent à son épanouissement. Il saura se mouvoir dans son environnement, sortir du cadre si nécessaire, pour atteindre ses objectifs.

Le cadre, justement. Ce concept parfois abstrait, qui prend tout son sens lorsque l'on compare celui d'une entreprise traditionnelle à celui d'une startup. Les jeunes entreprises ont souvent l'image d'un joyeux bazar. Les process et le reporting ne sont évidemment pas les premiers éléments associés à une startup. La réalité est néanmoins différente d'après Anne Le Bruchec, DRH de JobTeaser. "*À mon arrivée chez JobTeaser, il y avait des choses qui m'inquiétaient. Je pensais être la plus âgée, la moins agile, la plus lente, la moins innovante. Or, ce n'était pas le cas. J'ai assez vite trouvé mes marques. Je sous-estimais en revanche beaucoup mon propre conditionnement, notamment sur la nécessité de cadrage, qui me venait de mes expériences précédentes dans des grands groupes. Mais ce conditionnement s'est avéré positif in fine. Toutes les jeunes structures ont besoin d'un cadre. Il faut simplement savoir doser ces éléments de cadrage pour préserver l'innovation, si nécessaire pour une startup. Plutôt que de laisser toutes les portes ouvertes à chaque instant, il faut savoir avancer en fermant certaines. "*

Là encore, c'est essentiellement la sensibilité du candidat ou de la

candidate qui déterminera l'écosystème le plus favorable à son épanouissement. Si rien ne dit qu'un emploi dans une startup est forcément le meilleur choix de carrière, la croissance exponentielle de ces nouveaux acteurs est telle qu'il est indispensable de les considérer dans vos futures options. Avant de peut-être franchir le pas ? Les postes ouverts dans les startups françaises ou européennes sont aussi variés que les profils des candidats auxquels ils s'adressent. Tous les âges, tous les niveaux d'expériences professionnelles, tous les parcours, même, et parfois surtout, les plus sinueux peuvent y mener. Ce qui compte avant tout : l'envie et l'ambition du candidat ou de la candidate.

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 120 et Next 40 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](#)

Maddyness, partenaire média de la French Tech

Article écrit par Maddyness, avec La French Tech