Impact, salaire, flexibilité... Les arguments des startups pour attirer les talents

Au Web Summit de Lisbonne en novembre, les discussions n'ont pas tourné qu'autour de Metavers et d'écologie. Une véritable guerre des talents a actuellement lieu en Europe au sein des startups. Maddyness passe en revue les arguments des entreprises pour séduire les profils les plus convoités.

Temps de lecture : minute

---

3 janvier 2022

Article initialement publié le 8 novembre 2021

Si l'ambiance est bon enfant et chaleureuse entre les différentes startups alignées les unes à côté des autres au Web Summit, grand salon de l'écosystème tech européen, un sujet les place toutes en concurrence potentielle : la guerre des talents. Toutes les jeunes pousses et scaleups questionnées le confirment : le marché est ultra tendu et il faut redoubler d'efforts pour attirer les profils recherchés, comme les développeurs, data scientists, ou même les commerciaux. " *Il y a tellement de postes à pourvoir*, explique Lionel Raffin, Chief General Officer de GeoSat, lors d'un événement organisé par la French Tech en marge du salon, à Lisbonne. *Je ne connais pas une entreprise qui ne rencontre pas en ce moment une problématique autour de l'embauche* ".

L'argument le plus évident pour attirer les talents semble reposer sur le salaire proposé par les entreprises. Pour rester compétitif dans cette guerre, certaines n'hésitent pas à gonfler les rémunérations pour se tenir à leurs plans de recrutement. " *Certaines startups débarquent dans*

l'écosystème lyonnais et recrutent dans tous les sens grâce à des salaires 30% plus élevés que ceux du marché, illustre Stéphanie Biron, cofondatrice et CEO de la fintech Prismea. *On parle beaucoup de ça dans la ville et ça fait râler pas mal d'entrepreneurs* ". Et les chiffres donnent raison à cette tendance. D'après le rapport " Salary Budget Planning ", publié par Willis Towers Watson, les entreprises de la Tech prévoient une augmentation des rémunérations de 2,6% en 2022.

Qualité de vie

Mais pour les entreprises qui ne peuvent pas s'aligner aux salaires proposés par les startups les plus opulentes, d'autres arguments sont aussi actionnables. " *On ne peut pas lutter contre les offres proposées par les GAFA et grosses entreprises de la tech,* admet Lionel Raffin. *Mais il y a un vrai argument social et de qualité de vie à exploiter pour rester compétitif* ". Prismea tente par exemple d'attirer des profils intéressés par la flexibilité et les avantages proposés. " *Notre politique de télétravail est adaptée aux personnes qui n'habitent pas à Lyon, ce qui nous permet par exemple d'avoir une vraie traction sur les profils tech dans l'Ouest de la France* ", se réjouit l'entrepreneuse, qui reconnaît avoir du mal à recruter dans son équipe Growth, " *puisque les talents sont centralisés sur Paris et qu'il reste dur de s'aligner en termes de salaires* ".

Pour attirer les profils marketing, la startup laisse la possibilité à ses collaborateurs de garder des contrats freelance à côté de leur activité chez Prismea. " *Notre argumentaire d'attraction des talents repose sur la culture, la confiance, la liberté et l'autonomie des collaborateurs*, résume Stéphanie Biron. *L'approche des salariés au travail a changé, les jeunes ne veulent plus le modèle de nos parents, exploités par des grands groupes, ils veulent s'éclater dans ce qu'ils font, du bien-être en entreprise et sont beaucoup plus exigeants que les générations passées. Répondre à ces exigences est un atout et dope l'engagement des collaborateurs* ".

À lire aussi
Pourquoi Montréal attire les talents français du jeu video

Pour les entreprises de la GreenTech et de la ClimateTech, pas de doute, la nature du projet est un très fort vecteur d'attraction. " *Le sujet du recrutement n'est pas une préoccupation pour nous*, explique Thomas Norman Canguilhem, cofondateur d'EcoTree, dans une interview donnée à Maddyness sur le Web Summit. *La nature de notre entreprise, engagée, labellisée B Corp, sur un projet de reforestation, est un argument en soi pour attirer de jeunes talents. Notre vision correspond à celle de la nouvelle génération, qui a envie de venir travailler chez nous* ". Un argument partagé par Caroline Sasia, directrice de la communication de la startup Innovafeed, qui compte actuellement 260 salariés et 60 postes ouverts : " *L'authenticité de la démarche initiale de l'entreprise, qui fait partie de notre ADN — puisque l'idée est de contribuer à sauver les océans en nourrissant les poissons avec des insectes plutôt qu'avec d'autres poissons — est un argument puissant, qui nous sert beaucoup* ".

Si ce n'est pas écologique pour GeoSat, l'argument technique peut aussi être utilisé pour attirer l'attention de jeunes diplômés. " *Notre société*

exploite des technologies qui attirent, avec des engins spécifiques que les passionnés ne pourront pas utiliser ailleurs. Notre matériel et les missions liées sont le rêve absolu du geek qui sort d'école ", explique Lionel Raffin. Ce dernier avance aussi les opportunités de carrière et de mobilité créées aussi en interne pour des jeunes salariés de la tech : " *Offrir la possibilité de changer de métier et d'effectuer des mutations en interne est une bonne arme pour séduire et lutter contre le turnover* " . Et l'enjeu est de taille puisque l'entreprise de 550 salariés est à la recherche de 80 ingénieurs et techniciens pour renforcer ses rangs.

L'atout de la visibilité

Il n'en reste pas moins que, par la visibilité, il est plus facile pour certaines entreprises de recruter que d'autres. En témoigne l'expérience de Mirakl qui ne cesse de gonfler ces derniers mois. " *Lors de mes premiers entretiens avec la scaleup, ils étaient 350, au bout de 6 mois passé chez eux, nous sommes déjà plus de 600, et, à la faveur de notre dernière levée de fonds, Mirakl compte embaucher 1700 personnes en 3 ans, dont 350 développeurs* ", explique Hugo Weber, directeur de la communication et des affaires publiques de la scaleup. " *Le fait d'avoir été sur le devant de la scène aide c'est sûr, parce que plus on a de visibilité, mieux on recrute*" , admet-il. Mais, même au sein des sociétés stars de la French Tech, il faut déployer d'autres arguments pour convaincre. " *On ne peut pas se reposer là-dessus. On mobilise donc les talents sur un projet stimulant et challengeant pour nos développeurs, par les volumes de données qu'on agrège. L'idée est d'attirer sur une aventure entrepreneuriale dingue avec un impact colossal, notre raison d'être étant d'accompagner les distributeurs dans le changement vers une économie de plateforme* " , détaille Hugo Weber.

Le sujet n'a pas fini d'animer les startups de l'écosystème européen. D'après l'association Numéum, il manque déjà 10 000 ingénieurs informatiques sur le marché français pour répondre aux besoins des

entreprises du secteur. Or, cette bataille ne s'arrête pas aux seules PME et ETI continentales. Les GAFA et leurs arguments financiers déroutants ont la capacité d'emporter la mise. Facebook compte ainsi embaucher 10 000 embauches en Europe dans les cinq ans.

À lire aussi
Ces 3 entreprises parient sur leur valeur sociale pour grandir

---

Article écrit par Heloïse Pons