

# La croissance externe, le choix stratégique de HelloWork pour se développer

Avec un beau palmarès de six startups rachetées en huit ans, HelloWork a élargi son panel de services ainsi que sa typologie de clients. David Beaurepaire, directeur délégué de l'entreprise, revient sur cette stratégie de croissance.

---

Et de six ! Avec son acquisition de la startup Basile, experte du recrutement par cooptation, HelloWork avale une sixième jeune pousse pour élargir son activité. En effet, dans une logique continue de croissance externe depuis 2014, l'entreprise cherche à compléter son offre de services progressivement. Un chantier que la spécialiste de l'emploi, de la formation et du recrutement n'a pas peur de mener de front avec une autre grosse étape, puisque la société a aussi récemment changé d'identité, en passant de RegionsJob à HelloWork.

Si, ponctuellement, l'entreprise avait déjà acheté deux startups : le logiciel de recrutement multi-diffusion Talentplug en 2014 et l'outil de gestion de recrutements Talent Detection en 2016, c'est en 2018 que HelloWork a formalisé et dessiné les contours de sa stratégie de croissance externe. Soutenue par le groupe de presse Le Télégramme, son actionnaire, l'entreprise s'est vue débloquer une enveloppe de 30 millions d'euros pour mener différents rachats.

# Jobijoba, Diplomeo, Seekube et Basile

« Dès ce moment-là, notre activité ne se limitait plus à l'emploi en région, nous voulions résonner plus largement, se souvient David Beaurepaire, directeur délégué de Hellowork. Pour chaque outil que nous voulions intégrer à nos services, on se demandait s'il valait mieux investir en organique, sur les technologies en interne, ou s'il était préférable de racheter une autre société. Nous tranchons généralement sur un critère de temporalité : est-ce que ça ira plus vite de développer la solution avec nos équipes en interne ou d'effectuer une acquisition ? »

Basée à Rennes, l'entreprise de 430 salariés a depuis opéré les rachats suivants :

Jobijoba, en 2018 : avec cette opération, HelloWork se targue d'avoir pu faire d'une pierre trois coups. « Cette entreprise propose à la fois un agrégateur d'offres d'emplois dans 13 pays, une solution de matching de CV qui compte des grands groupes comme Axa ou Carrefour en clients avec CV Catcher, et une activité en marque blanche de mise en avant des emplois pour les collectivités territoriales, rappelle David Beaurepaire. C'est à partir de cette acquisition que nous avons opéré de façon mécanique avec un rachat structurant par an en moyenne » ;

Diplomeo, en 2019 : ce rachat a permis à HelloWork de mettre un pied dans le secteur de l'orientation et de la formation initiale ;

Seekube, en 2021 : après une pause en 2020 pour se concentrer sur la gestion de la crise de Covid-19, HelloWork relance sa stratégie de croissance externe en absorbant Seekube, experte de l'organisation d'événements de rencontres entre candidats et entreprises, en présentiel ou à distance ;

Basile, en 2022 : en s'offrant cette solution de recrutement par cooptation, David Beaurepaire affirme que HelloWork ajoute une solide corde à son arc en « *créant des politiques de cooptation plus efficaces et absolument nécessaires, dans ce contexte de pénurie de compétences et de guerre des talents* ».

À lire aussi

---

PME : la croissance externe, une stratégie sous-exploitée

# Soigner l'onboarding

Si effectuer un rachat représente une opportunité business, c'est aussi une question de rencontre, avertit le délégué général de HelloWork. « *On parle d'une matière très humaine, il est primordial que le courant passe avec les dirigeants, qu'on soit tous en phase, et nous souhaitons garder les dirigeants s'ils souhaitent participer à l'aventure HelloWork* », insiste-t-il, en précisant qu'il attache aussi une attention particulière à étudier les compétences des équipes de la startup qu'il compte acquérir.

Et le travail est encore loin d'être fini une fois que l'opération terminée, bien au contraire. « *Le point clé, c'est de soigner l'onboarding de la société et des équipes à leur arrivée, ajoute David Beaurepaire. C'est le meilleur moyen de faire en sorte que la fusion se passe bien par la suite et que des synergies se créent naturellement* ». Pour ce faire, le directeur délégué recommande de favoriser au maximum les contacts informels : « *Dans nos bureaux parisiens, on a réuni tout le monde au même endroit. Il est indispensable que, même si les salariés travaillent sur des activités différentes, tout le monde puisse se croiser. C'est comme ça qu'on fait avancer des projets et naître des idées.* »

## À lire aussi

---

### 5 conseils pour répondre à une offre de rachat

HelloWork est aussi très attentif à faire monter en compétences ses équipes commerciales de manière continue sur les nouveaux produits intégrés, « *et cela ne se fait pas en cinq minutes, prévient David Beaurepaire. Il ne suffit pas d'un mail de brief de quelques lignes, ça nécessite une acculturation profonde et volontaire.* »

Pour les cinq années à venir, l'entreprise compte bien continuer dans cette lancée de croissance externe, avec un rachat, « *voire plus* », par an. Si pour l'heure, les acquisitions servaient principalement à élargir la gamme de services proposés, HelloWork pourrait cette fois tourner le regard vers des entreprises en dehors de France pour accélérer à l'international, où elle ne réalise actuellement que 2 % de son chiffre d'affaires. Enfin, la société veut continuer d'élargir le panel de secteurs qu'elle adresse, et intensifier notamment ses activités en cherchant à intégrer des solutions RH à destination des collaborateurs.

---

Article écrit par HELOÏSE PONS