

# L'importance des talents pour les Deeptech

Trop souvent concentrés sur les profils techniques, les fondateurs de Deeptech en oublient parfois la nécessité de mettre au point une startup complète. Ainsi, recruter pour le marketing, les ressources humaines ou encore le juridique est tout aussi important pour espérer convaincre les investisseurs notamment.

---

Si les profils technologiques ont une importance indéniable dans la création d'une startup Deeptech, il ne faut pas pour autant oublier qu'il s'agit avant tout d'une aventure entrepreneuriale qui regroupe tous les talents. A commencer par l'équipe fondatrice, dont la qualité est essentielle. « *Il ne faut pas hésiter à se lancer à plusieurs. Cela permet d'avoir une force de frappe plus importante et d'aller plus vite* », assure Jean-Luc Maria CTO et fondateur d'[Exotrail](#). Les membres fondateurs doivent être complémentaires en termes de caractères, de compétences et d'héritage. « *En Deeptech, pour avoir des chances de succès dès les premières étapes, il faut savoir s'entourer de personnes qui ont de l'expérience dans la technologie choisie.* » En effet, Bpifrance confirme que « *de manière générale, les meilleures équipes fondatrices comportent des profils qualifiés et expérimentés, avec des rôles bien définis* ».

# S'éloigner du noyau technologique

Au sein de l'équipe, un porteur de projet qui se distingue par sa capacité à incarner l'entreprise peut aussi être apprécié par les investisseurs notamment. *« C'est ce que l'on appelle un TOP CEO : quelqu'un capable d'être fort techniquement commercialement, d'aller extrêmement dans le détail concernant sa connaissance de la technologie mais pouvant aussi transmettre une vision... »*, explique Guilhem de Vregille, directeur d'investissement spécialisé dans la Deeptech chez XAnge. Ce type de profil est rare donc lorsque le fondateur ne comporte pas toutes ces qualités, il doit pouvoir les trouver chez d'autres collaborateurs (ou parmi ses associés). *« Cela prouve que le porteur de projet est parvenu à convaincre d'autres partenaires de se rallier à son idée »*, assure Jean-Luc Maria.

Cette diversité des talents est une très bonne chose et doit intervenir très tôt dans la création d'entreprise. Guilhem de Vregille insiste : *« Souvent les startup Deeptech se créent autour d'un noyau technologique fort mais mettent trop de temps à s'enrichir de talents pour le marketing, la direction des finances, le juridique, les ressources humaines... Pourtant ce recrutement est à faire au plus vite car les fondateurs doivent montrer l'intérêt marketing et économique du projet aux investisseurs. »* Lors de la création d'Exotrail, Jean-Luc Maria était focalisé sur le développement technique tandis qu'un autre fondateur s'occupait des aspects stratégiques et encore un autre des sujets de R&D.

*« Mais pour consolider cette équipe fondatrice, nous savions qu'il nous manquait un quatrième cofondateur ayant des compétences sur les sujets financiers, juridiques et de levée de fonds. »* Une fois celui-ci membre de l'équipe, *« cette structuration nous a permis d'avancer très vite. »*

*À la recherche d'un associé pour vivre une aventure Deeptech ? Découvrez Tandem, un service lancé par Bpifrance pour constituer des équipes fondatrices de startup Deeptech.*

## Donner envie de rejoindre une Deeptech

Mais en pleine guerre des talents, où trouver les bons profils ? Après avoir identifié les besoins humains, *« il faut parler du projet à son réseau proche, chercher des associés dans le monde académique, se rendre dans des incubateurs, des accélérateurs »*, explique Jean-Luc Maria. Pour Guilhem de Vregille il est nécessaire que les startup Deeptech empruntent aux startups digitales leur culture d'entreprise : il ne faut pas que les collaborateurs soient là uniquement pour un job mais plutôt les convaincre qu'ils sont en train de changer le monde. Comment ? En expliquant que rejoindre une startup Deeptech, surtout en début de carrière, est un véritable atout. *« Il s'agit d'une*

*prise de risques, admet Jean-Luc Maria, mais la Deeptech est une voie tout aussi valorisante et valorisable que n'importe quelle autre expérience dans une entreprise plus établie. » En effet, si la startup fonctionne bien durant les premières années, elle constituera un moyen bien plus rapide de progresser que par le biais d'une entreprise classique. « Ceux qui acceptent de prendre ce risque en ressortent accélérés. »*

Ajouter du contexte en expliquant que les deeptech ont besoin de compétences assez spécifiques (par ex : industrialisation, réglementaire, etc..) qui à date sont présentes dans les grandes entreprises. C'est pourquoi Bpifrance et France Industrie, dans le cadre de leur partenariat, ont co-construit avec l'aide de startups et grands groupes un dispositif de Transfert de Compétences. Ce dispositif repose juridiquement sur le Prêt de main-d'œuvre, concerne une ressource de grand groupe (>5000 salariés) vers une PME ou startup, et nous recommandons une prise en charge salariale à hauteur de 50% par le grand groupe. Une vingtaine de fiches de missions, d'une semaine à 12 mois, ont été transmises par les startups dans le cadre du pilote lancé en mars 2022.

Pour aller plus loin :

France Industrie et Bpifrance se sont associés pour lancer un dispositif de Transfert de Compétences. 2 pilotes sont en cours : un premier avec Safran vers Turbotech, l'autre de Schneider vers Diamfab.

Pourquoi cette démarche ? Pour aller chercher les compétences là où elles se trouvent, c'est-à-dire les grandes entreprises industrielles. Pour les startups, l'avantage est double : obtenir l'aide de ressources compétentes, et aussi bénéficier d'une prise en charge du salaire à 50% par le groupe.

A relire : [Le SpaceVan d'Exotrail permettra de convoier les satellites sur leur orbite](#)