

Ce que Unow a appris du rachat de Windie

Lever des fonds, c'est bien. Avoir des clients, c'est mieux. Un an après, où en sont les startups qui ont bouclé un tour de table ou racheté un concurrent ? Développement, recrutement, financement, Maddyness fait le bilan. Jérémie Sicsic, cofondateur de Unow, partage son expérience, un an après avoir racheté la startup Windie.

Temps de lecture : minute

19 mars 2018

Comment est-ce que l'idée du rachat est arrivée sur la table et comment s'est-il passé ?

Nous avons créé Unow en 2013 avec l'ambition de créer et de proposer des formations digitales pour les entreprises et leurs collaborateurs. Depuis, nous avons formé 400 000 collaborateurs dans 350 entreprises telles que BNP Paribas, Generali, Air France ou AccorHotels. Mais c'est à l'été 2016, alors que nous fêtons nos 3 ans, que nous nous sommes rendu compte qu'il manquait une corde à notre arc : une plateforme de formation digne de ce nom, à savoir plus interactive, plus collaborative, orientée utilisateur. Au même moment, nous faisons avec Yannick, mon associé, la rencontre de Jean, le CEO de Windie, une startup lyonnaise qui avait créé une plateforme de MOOC à la demande.

Le courant est très vite passé ! Comme on le dit souvent dans le monde des startups, il y a eu un vrai "fit". Au-delà de l'aspect humain, il existait une synergie évidente : là où le cœur de métier de Unow était la

pédagogie et la production de contenu, celui de Windie était la technique et le design. *Perfect match* !

Deux mois plus tard, après nous être assurés que nous partagions la même vision, nous faisons une offre à Jean, Cyril et Valériane. 3 semaines après, nous nous envolons pour l'Ecosse avec toute l'équipe pour fêter cela. Unow et Windie ne faisaient plus qu'un !

Qu'est-ce que le rachat de l'année dernière a changé pour Unow ?

Tout ! Au-delà de nous équiper d'une plateforme de formation et d'intégrer des compétences jusqu'alors manquantes, ce rachat a complètement transformé le projet Unow.

Tout d'abord, sur le plan stratégique. Jean possédait en effet une vision très pertinente de ce que doit être une startup et nous avons pu, à son contact, faire évoluer notre vision et notre ambition.

Ensuite, sur le plan culturel. En intégrant une véritable équipe de "geeks", nous avons fait évoluer nos méthodes de travail et nos modes de collaboration. En effet, l'équipe technique est passée de 3 à 12 personnes rapidement, tout en étant, elle, basée à Lyon. Il a donc fallu mettre en place de nouveaux outils et modes de communication pour assurer cette collaboration à distance, avec en outre des collaborateurs possédant une culture d'entreprise différente. Ce syncrétisme culturel a été très bénéfique pour Unow, même si la fusion de deux cultures ne se fait jamais sans quelques frictions...

Enfin, sur le plan financier. L'intégration de Windie a contribué de manière décisive à notre levée de 3 millions d'euros, effectuée en septembre 2017. En effet, nous possédions alors tous les atouts pour susciter l'intérêt des investisseurs : un produit complet (plateforme + contenus de

formation), un marché, et une équipe solide, embarquant toutes les compétences clés.

Comment avez-vous appréhendé les relations avec la nouvelle équipe ?

Nous savions que 90% des fusions-acquisitions échouent, notamment pour cause de “mis-fit” culturel. C’est pourquoi nous avons fait en sorte, dès le début, de nous rencontrer physiquement toutes les semaines. Nous avons également mis en place des “Unights”, soirées de team building mensuelles, pour fédérer les collaborateurs. Seulement, à partir du moment où l’équipe lyonnaise a commencé à grossir, le lien a été plus difficile à maintenir. À cette époque, heureusement que Slack était là pour échanger facilement au quotidien et créer finalement une certaine complicité, même à distance. J’ai le souvenir d’une soirée d’équipe durant laquelle un Parisien et un Lyonnais se rencontraient pour la première fois mais semblaient pourtant se connaître depuis une éternité !

Si c'était à refaire, y a-t-il quelque chose que vous changeriez ?

Oui : la communication. Je pense que nous avons sous-estimé l’importance de bien communiquer, notamment dans un contexte d’éloignement géographique. Par exemple, nous n’avons pas investi suffisamment rapidement dans des outils de communication à distance dignes de ce nom. Par ailleurs, nous nous étions fixé des règles au niveau des allers-retours Paris-Lyon que nous n’avons pas toujours respectées, passant progressivement de toutes les semaines à tous les mois...

Quel conseil ou leçon gardez-vous en tête

pour le prochain rachat ?

Aujourd'hui, nous sommes beaucoup plus vigilants en matière de communication et avons notamment instauré une culture de l'écrit afin de nous assurer que l'information circule bien. Par exemple, nous rédigeons en amont les messages portés lors de nos réunions d'équipe, et publions automatiquement sur Slack les comptes rendus de nos rendez-vous.

Quels sont les axes de développement de Unow pour les prochains mois ?

Nous allons poursuivre nos développements technologiques afin de scaler la production et l'animation de nos formations, tout en mettant à disposition de nos clients les outils permettant de les piloter au mieux. Cela va nous permettre d'étoffer rapidement notre catalogue de formations, puisque nous visons 300 formations d'ici 2020.

Par ailleurs, nous allons amplifier notre politique de certification de nos formations afin de les inscrire au CPF, permettant aux salariés d'y accéder directement ou en passant par leur entreprise. La réforme de la formation professionnelle annoncée par notre ministre cette année va d'ailleurs parfaitement dans le sens de ces développements, et nous ferons en sorte de capter au mieux les nouvelles opportunités qu'elle va offrir.

En interne, dans un souci d'intégration et de fidélisation des meilleurs talents, nous avons mis en place depuis quelques mois une nouvelle organisation basée sur le nomadisme et la transparence. L'enjeu est de décroïsonner complètement l'entreprise, et de lui permettre ainsi d'innover constamment, dans et hors les murs. En parallèle, nous avons mis en place la transparence des salaires et rendu lisibles et clairs les parcours d'évolution de chaque collaborateur. Unow devrait recruter près

de 15 nouveaux talents cette année.

Article écrit par Geraldine Russell