

Not Optional : L'Europe doit aider ses startups à attirer les talents

Décideurs politiques, entrepreneurs et investisseurs doivent travailler ensemble pour attirer davantage de talents dans les startups européennes. Des entrepreneurs et investisseurs européens lancent un appel à mobilisation.

Temps de lecture : minute

28 novembre 2018

Le secteur des nouvelles technologies n'a jamais été aussi dynamique en Europe. De Londres à Lisbonne, de Paris à Prague, l'Europe est devenue le berceau de certaines des entreprises les plus innovantes et créatives au monde. Et il ne s'agit pas uniquement de startups naissantes, mais également d'entreprises en forte croissance prêtes à s'imposer sur le marché mondial.

L'Europe ne vit plus dans l'ombre de la Silicon Valley. Elle ne manque plus d'ambition, ni de capital. Aujourd'hui, l'Europe abrite des modèles économiques ambitieux, moteurs de croissance économique et de création d'emplois qui ont un impact direct sur le quotidien des Européens. Cependant, nous sommes inquiets quant aux intempéries qui pointent à l'horizon et menacent ce climat pourtant propice au développement des entreprises. L'Europe a la capacité de devenir la terre d'accueil des entrepreneurs du monde entier, mais le manque de talents dont elle souffre pour soutenir le développement de ses startups compromet cette ambition.

C'est pour cette raison que nous, fondateurs et dirigeants des principales entreprises technologiques européennes, tirons la sonnette d'alarme et enjoignons la classe politique européenne de placer le soutien aux talents

en tête de son agenda. Au cours des douze prochains mois, les startups européennes auront besoin de recruter 100 000 employés. Il s'agit d'un défi de taille, mais notre activité nous confronte quotidiennement à des situations difficiles et nous acceptons donc de le relever.

Sans plus attendre, nous demandons aux législateurs européens de mettre un terme à la disparité et au caractère souvent punitif des règles qui gouvernent les options d'achat et la prise de participation financière des employés - pratique qui consiste à leur accorder des parts des entreprises dans lesquelles ils travaillent. Cet avantage représente plus qu'un simple complément au salaire : les options d'achat récompensent les employés pour le risque qu'ils prennent en rejoignant les rangs d'une entreprise jeune et dont l'avenir est incertain, en leur donnant une chance de bénéficier de son succès futur. Les options d'achat sont l'un des principaux outils utilisés par les startups, qui ne peuvent se permettre de proposer des salaires similaires à ceux des grands groupes, pour attirer les talents dont elles ont besoin.

Néanmoins, les lois qui régissent la prise de participation financière des employés dans les différents pays européens sont souvent inadaptées à la période que nous traversons. Certaines sont même si strictes qu'elles portent brutalement préjudice à nos startups, au profit des entreprises de la Silicon Valley et d'ailleurs, avec qui nous sommes en compétition pour convaincre les meilleurs designers, développeurs, chefs de produit et autres de nous rejoindre.

Si nous ne prenons pas rapidement les mesures adaptées, nous risquons de faire face à une fuite des cerveaux européens, qui conduira inévitablement à un ralentissement de la croissance et des créations d'emplois sur le continent. Pour éviter cela, nous devons rendre les règles de prise de participation financière des employés avantageuses pour les startups et donc favorables au secteur technologique européen et à la place qu'il occupe sur le marché mondial de l'emploi.

Si nous n'apportons pas de réponse à la problématique des talents, nous risquons de mettre un terme à l'exceptionnel chemin parcouru par le secteur technologique européen depuis plusieurs années. Les prochains Google, Amazon ou Netflix pourraient parfaitement émerger en Europe, mais pour cela, nous ne voyons pas d'autre option que de réformer les règles de prise de participation financière des employés.

Not Optional - les signataires :

Johannes Reck (GetYourGuide)

Alice Zagury (TheFamily)

Christian Reber (Pitch)

Johannes Schildt (KRY / LIVI)

Peter Mühlmann (Trustpilot)

Ilkka Paanenen (Supercell)

Taavet Hinrikus (TransferWise)

Lucas Carne (Privalia)

Jean-Charles Samuelian (Alan)

Alex Saint (Secret Escapes)

Dr. Tamaz Georgadze (Raisin)

Patrick Collison (Stripe)

Nikolay Storonsky (Revolut)

Samir Desai (Funding Circle)

Markus Villig (Taxify)

Jean-Baptiste Rudelle (Criteo)

Nicolas Brusson (BlaBlaCar)

Jacob de Geer (iZettle)

David Okuniev (Typeform)

José Neves (Farfetch)

Felix Van de Maele (Collibra)

Joris Van Der Gucht (Silverfin)

Daniel Dines (UiPath)

Rohan Silva (Second Home)

Niklas Östberg (Delivery Hero)
Dominik Richter (Hello Fresh)
Dr. Raoul Scherwitzl (NaturalCycles)
Alex Depledge (RESI)
Juan de Antonio (Cabify)

Article écrit par Maddyness