

# Travailler en incubateur de startups, les conseils de Paris&Co

*Les incubateurs et accélérateurs de startups cherchent aussi à attirer les meilleurs talents pour accompagner les startups de demain. Découvrez les bonnes pratiques, les attentes et les exigences des structures d'accompagnement qui recrutent au coeur de l'écosystème. Aujourd'hui, plongez au coeur de la machine Paris&Co*

Temps de lecture : minute

---

18 février 2019

Paris&Co est l'agence d'innovation et de développement économique de Paris. Elle accompagne plus de 400 startups chaque année, en lien avec plus de 120 grands groupes et institutionnels partenaires et regroupe aujourd'hui plus de 80 collaborateurs. Louise-Marie Véron, Partnership & Training Manager chez Paris&Co livre ses conseils aux candidats.

## Quel est ton rôle au sein de Paris & Co ?

Je pilote l'équipe Accélération et Partenariats pour toutes nos startups incubées. Notre équipe conçoit des programmes d'accompagnement pour aider nos startups à se développer sur tous leurs enjeux business : levée de fonds, marketing, bizdev... Nous négocions également des partenariats comme celui que l'on a avec AzertyJobs, pour fournir à nos startups des services de qualité à moindre coût. Un peu comme un syndicat ou une centrale d'achat finalement !

## Quelle est la culture d'entreprise chez Paris&Co ? Plutôt esprit startup ou plutôt structure traditionnelle ?

Très bonne question ! Nous avons un peu des deux. Disons que Paris&co a un déjà une longue histoire puisqu'elle est issue de la fusion entre d'autres structures plus anciennes. Certain·e·s travaillent chez nous depuis 15 ans. Cet historique implique parfois des réflexes de structure traditionnelle d'autant plus que nous travaillons énormément avec des grands groupes ou avec des organisations publiques, qui ont des temps de décision plus longs. Mais au quotidien nous avons complètement un esprit startup. Tout d'abord parce que nous avons une croissance forte depuis 3 ans, avec énormément de nouveaux recrutements de profils de moins de 30 ans. Ensuite, parce que chaque équipe est très resserrée et doit faire beaucoup avec peu de budget, tout en ayant beaucoup de liberté dans ses actions. Enfin, nous bossons tous les jours avec des startups, donc forcément nous échangeons sur nos pratiques et utilisons les mêmes outils et mêmes méthodes. Je crois que c'est d'autant plus vrai dans mon équipe, qui travaille pour les 400 startups que l'on accompagne par an et a de gros enjeux d'automatisation et de scalabilité.

## Quels profils recherchez-vous ? À quels postes recrutez-vous le plus ?

Nous recrutons pas mal de profils ayant déjà une expérience professionnelle en lien avec l'équipe qui la recrute, par exemple au Tremplin, notre plateforme d'innovation dans le sport, on cherche des personnes qui connaissent bien cet écosystème sectoriel. Le gros des recrutements se fait essentiellement sur des profils de chargés d'affaires, avec 3 - 4 ans d'expérience acquise.

Retrouvez toutes les offres d'emploi de Paris&Co



Chez vous, on regarde quoi en premier chez un candidat ? (soft skills / hard skills)

Globalement, nous sommes assez ouverts sur les profils. Les collaborateurs de Paris&Co viennent de partout : certains viennent d'autres incubateurs, ont travaillé en startup ou ont déjà monté une boîte, d'autres viennent de grands groupes ou de structures comme bpifrance. Ce qui est important chez nous, je dirai que ce sont plutôt les "soft skills" : apprendre très rapidement, être enthousiaste, empathique et surtout super débrouillard.

Quel est votre processus de recrutement ?

## (les personnes impliquées, nombre d'entretiens...)

Cela dépend un peu des équipes qui recrutent mais pour ma part, c'est d'abord un premier entretien téléphonique de 20 minutes qui permet de sentir un peu le candidat et ce qu'il a compris de la mission au premier abord, tout en lui précisant nos enjeux. Cela permet de voir aussi s'il a postulé un peu mécaniquement ou s'il a un vrai intérêt pour nos activités. Je lui demande ensuite de me faire un retour par mail, et en fonction de la qualité de ce premier échange et de son retour, je lui propose un entretien physique orienté personnalité et expérience. Puis nous demandons au candidat de faire un exercice de mise en situation avec restitution par téléphone pour tester son mode de fonctionnement, son raisonnement, sa manière d'aborder une problématique et de chercher des solutions. Enfin, nous terminons toujours par un entretien avec notre responsable RH.

## Quels sont les avantages / petites attentions que vous mettez en avant pour vos collaborateurs ?

Les petites attentions démarrent dès le processus de recrutement. Par exemple on passe systématiquement du temps à analyser avec le candidat quels sont ses leviers de motivation et si notre entreprise peut y répondre, via un modèle assez pratique sur le sujet que je fournis souvent aux startups qui ont besoin d'améliorer leur processus.

Au quotidien chez Paris&Co, nous sommes soucieux·ses de sentir nos collaborateurs épanouis d'autant plus qu'ils se donnent énormément. Cela passe par une flexibilité dans l'organisation, les horaires, le télétravail, le sport au bureau. Mais aussi des petites attentions qui viennent spontanément pour les anniversaires ou fêter ensemble un

projet qui a abouti. Enfin, nous avons un super RH et une assistante de direction géniale qui organisent des séminaires annuels en cherchant vraiment à nous faire plaisir.

## Un dernier conseil aux candidats qui souhaitent vous rejoindre ?

Montrez que vous êtes hyper curieux et du genre à faire feu de tout bois. Chez nous, quand on a un problème, on a beaucoup de liberté pour trouver des solutions, mais il faut se retrousser les manches et faire des tests pour défendre nos idées. Ah oui, et montrer qu'on est sympa aussi. Paris&co c'est une grosse équipe de super passionnés, qui ont le sens du service mais aussi celui de la fête. L'esprit startup quoi ☐

[Paris&Co recrute ! Retrouvez leurs offres juste ici](#)

---

Article écrit par AzertyJobs