

Petit guide (éprouvé) pour les entrepreneur·e·s et employé·e·s de startup

Lancer sa startup est une aventure difficile. Mais aujourd'hui il y a de plus en plus de partage d'expérience et de documentation qui font gagner du temps et permettent de mener son business vers le succès plus rapidement. Toucan Toco livre dans son "playbook" les enseignements tirés de leur propre expérience.

Temps de lecture : minute

16 juillet 2019

Quand je parle à d'autres entrepreneurs on se réfère souvent à cette notion d'exécution. Faire les bonnes choses au bon moment. Sans trop investir. Sans délivrer quelque chose de mauvaise qualité. En regardant toutes les ressources à destination des startups quand j'ai commencé à entreprendre j'ai réalisé qu'il manquait quelque chose d'important. Les entrepreneurs ont toute la documentation du monde, mais ils ne savent jamais quand ils doivent lancer des actions ou des processus.

Les équipes ont entendu parler des OKR, 360 Reviews, Squads, BSPCE, Wiki, les valeurs, les levées de fonds...

Mais que devraient elles faire dans les prochaines semaines parmi toutes actions ? C'est cela qui impressionne le plus quand on commence son activité. On est souvent écrasé par le nombre de choses à faire.

Pour les aider à répondre à ces questions, nous avons créé une documentation facilement consommable, pleine de ressources, pour partager nos connaissances et nos efforts de documentation en nous

concentrant sur la question du Quand ?

Nous voulions partager nos commentaires en tant qu'entrepreneurs, en jetant un regard rétrospectif sur ce que nous avons fait de bien et de mal. Est-ce que nous avons embauché des commerciaux trop tôt ? Comment monter son équipe jusqu'à 15 personnes ? Est-ce que nous avons mis nos valeurs en place trop tard ?

C'est vraiment cela qui nous pesait à l'époque. Le quand faire quoi. Comment bien exécuter.

Vous recherchez le bon processus à la bonne étape ? Ce Slideshare est fait pour vous

Dans ce "Playbook", vous êtes guidé à chaque étape de votre croissance.

Des fondateurs à une équipe de 10 salariés

1. Ne passez pas par un recruteur que ce soit en interne ou en externe. Vos 10 premiers employés doivent être sélectionnés par vos soins. Ils sont généralement dans votre réseau. Par ailleurs vous seul êtes capable de les convaincre de rejoindre votre navire.
2. Partagez la valeur ! Faire grandir une startup c'est magnifique, mais c'est aussi terriblement difficile. Les personnes qui vous rejoignent prennent un risque. Embarquez-les avec vous, si vous réussissez, elles aussi !
3. Les leaders doivent être des producteurs. Si tout le monde est manager ou chef de projet, plus personne ne produit. Vous êtes une petite équipe, tout le monde doit être capable de mettre les mains dans le cambouis et apporter de la production immédiate. Par ailleurs depuis que le web existe tout évolue à une vitesse incroyable. Pour que vos leaders restent affutés, ils doivent jouer eux-mêmes.

4. Développez votre culture. Pas le temps me direz vous ? Développer les valeurs, c'est s'aligner sur la raison qui nous pousse à nous lever chaque matin. C'est prendre des décisions et faire des recrutements qui correspondent aux attentes de chacun. Avoir une identité claire c'est éviter des conflits et des mauvais recrutements.
5. Protégez vos équipes des interruptions. En moyenne nous mettons deux heures par jour à nous remettre des interruptions. Établissez des périodes pendant lesquelles les équipes ne peuvent pas être dérangées. Privilégiez les méthodes de communication asynchrones avec des outils comme Slack par exemple.

De 10 à 50 salariés

1. Alignez vos équipes avec un point mensuel. C'était facile de partager les informations avec une équipe de 10 personnes. Mais maintenant vous devez aligner vos équipes et partager l'information de manière plus systématique. Réalisez un point où chaque équipe partage ses difficultés et ses résultats du mois précédent.
2. Définissez des objectifs d'équipe. Des méthodes comme les OKR sont parfaites pour aligner les équipes sur la vision de la startup. C'est aussi un moyen de systématiser l'exploration et les phases de test. C'est aussi l'opportunité de tester des nouvelles features ou des nouveaux canaux d'acquisition pendant trois mois.
3. L'autonomie alignée permet à chacun d'être impliqué et responsabilisé. La startup développe sa vision et chacun l'applique avec son niveau d'expertise. Vous développez les futurs leaders de votre entreprise.
4. Développez votre marque employeur. Le recrutement est le problème numéro 1 des startups qui ont trouvé leur business model. Une startup a deux objectifs de croissance, les clients qui génèrent plus d'activité, et les salariés qui viennent soutenir ces nouvelles activités. En créant une marque forte, vous avez plus de candidatures, vous grandissez

plus vite et vous avez moins besoin de cabinets de recrutements coûteux.

5. Créez un centre de connaissance partagé. Pour éviter la charge mentale, partager vos connaissances, faciliter l'onboarding, prendre des meilleures décisions. Créez votre propre Wikipedia en interne.

De 50 à 100 salariés

1. Recrutez votre premier recruteur. En startup c'est un poste puis un département à part entière, décorrélé de la fonction RH. Ce sont eux qui permettent une croissance rapide et pérenne. Après les développeurs, c'est l'un des postes les plus difficiles à pourvoir en startup.
2. Pas de bureaux privés pour les fondateurs. Les startupper sont des aficionados des open space. En tant que fondateur ou fondatrice, pas besoin de changer la recette et d'investir dans un bureau qui coûte de l'argent, prend de la place et coupe de l'équipe.
3. Des bureaux volants pour améliorer la communication inter équipe. Vos équipes se consolident, si vous cantonnez à un espace physique vous réduisez la capacité des équipes à bien collaborer ensemble. Privilégiez le changement de poste chaque semaine de manière aléatoire. Essayez de créer le moins de silos possible.

Découvrez dans le document complet, les bons timing pour lancer chacune de ces actions avec notre avis sur comment nous les avons implémentés.

Kilian Bazin et le CEO et le cofondateur de Toucan Toco

