

★

# Livre **blanc**

## Le métier de CTO

★ SIRIUS X TECH  
rocks

www.wearesirius.io

www.tech.rocks

# **Sommaire**

INTRODUCTION	_____	<b>03</b>
CARTOGRAPHIE DU METIER DE CTO	_____	<b>06</b>
RECRUTER SON EQUIPE TECHNIQUE	_____	<b>25</b>
REMERCIEMENTS	_____	<b>44</b>
LEXIQUE	_____	<b>45</b>
SOURCES	_____	<b>46</b>

# Introduction

Malgré un contexte sanitaire et économique bouleversé en 2020, **l'écosystème startup se porte bien**, et avec lui émergent de nouvelles entreprises dont la valorisation **dépasse le milliard d'euros**. Et oui ! En 2021, la France compte 15 licornes. La French Tech possède une attractivité indéniable auprès du public français et international. Chaque année, c'est près de **10 000 emplois créés** par ces entreprises. Leur objectif ? **Expérimenter, innover sur de nouveaux marchés** en utilisant les nouvelles technologies pour construire un **produit unique, industrialisable et rentable**.

Dans ce livre blanc, nous avons tenté d'apporter un éclairage sur l'un des **métiers clé** de l'écosystème startup ; un.e CTO. Pourtant, un profil **indispensable** dans la réflexion et la construction d'un produit. Grâce à cet ouvrage, nous espérons permettre aux entrepreneurs de se questionner, découvrir, confirmer leurs connaissances à propos du métier de **Chief Technology Officer**. Mais surtout, permettre aux Tech Leaders de se retrouver ou se projeter dans l'un des rôles en sachant exactement ce qui les attend ! Une **meilleure connaissance** de la fonction CTO contribue à **mieux s'y former** et à se **positionner** sur le marché de l'emploi.

.....

*Cette étude a été réalisée auprès de notre communauté : des centaines de startups partenaires et près de 20 000 candidats rencontrés.*

# Qui sommes-nous ?

## ✦ SIRIUS

**Sirius** est une **offre de recrutement dédiée à la recherche de profils CTO**. Nous sommes intimement convaincus que le **succès** d'un projet réside avant tout dans la **rencontre** des personnes qui le portent. Et pourtant, nos 10 ans d'expériences de recrutement dans la Tech nous démontrent une méconnaissance de la diversité du métier.

L'idée est née d'un constat : pour créer leur produit, beaucoup d'entrepreneurs recherchent un CTO. En revanche, la pluralité du rôle selon le niveau de maturité de la structure est peu connue. **Et oui ! En startup, il y a : CTO, CTO et CTO !**

---

**Notre proposition de valeur**, c'est mettre à disposition de nos startups notre **expertise** du secteur et notre **connaissance** du marché pour les aiguiller au mieux vers le profil **idéal**.

**Tech.Rocks est la première communauté de Tech Leaders en France. Nous contribuons collectivement à l'impact de la tech.**

*Tout est parti d'un échange entre Francis Nappez, cofondateur et CTO de BlaBlaCar, Nicolas Silberman, ex CTO et CPO d'Unify Group et Cyril Pierre de Geyer, créateur de Rocket School, Dimitri Baeli, CPO d'Aramisauto.*

Un échange sur **l'importance** de trouver des **espaces pour échanger** avec ses **pairs**, du **manque d'événements** destinés aux *Techs leaders*, investis dans des projets ambitieux. Et de mettre en parallèle cette situation avec les événements permettant aux CEO de **se connaître** et **d'échanger** sur leurs **expériences**.

**Comment permettre aux *Techs leaders* de prendre toute la part qu'ils méritent, comment les aider à évoluer, comment les aider à faire *scaler* leurs entreprises ? Comment briser l'isolement du Tech leader ?**

---

**Tech.Rocks** dans l'année c'est :

Des événements : Meetups, Tech.Rocks Summit, Tech.Rocks Morning

Du contenu : articles, podcasts, études

Tech.Rocks en quelques chiffres :

**+ de 1 400** membres actifs sur notre Slack

**2000** participants à nos meetups virtuels

**35** épisodes de podcasts diffusés depuis 2019

**45** événements virtuels depuis 2020

# ***Cartographie du métier de CTO***

3 TYPES DE CTO IDENTIFIES	07
COMMENT RESTER PROCHE DE LA TECH ?	12
CTO : LES COMPETENCES	13
CULTIVER ET MANAGER SA VEILLE	17
LES EVOLUTIONS DE CARRIERE	20
LES TYPES DE CONTRAT	21
FAVORISER L'INCLUSION DES FEMMES	24

# 3 types de CTO identifiés

Dans le monde de la Tech, on entend très souvent parler de CTO (Chief Technology Officer). **Mais au fait, quésako ?**

Cette fonction **multi-casquettes** couvre un large périmètre d'actions à la fois **techniques** et **managériales**, qui évolue en même temps que la maturité de l'entreprise. Concrètement, le rôle du CTO est de **gérer l'ensemble de l'innovation** d'une entreprise, c'est-à-dire son développement technique en réponse aux **besoins des utilisateurs**. Il a la responsabilité de définir, construire et appliquer une stratégie en phase avec les objectifs business de l'entreprise.

Parce qu'il porte la responsabilité de la cohérence business et technique, le CTO possède une **forte sensibilité liée au produit** - *i.e son rôle n'est pas seulement de veiller aux livrables* - il challenge les différentes parties prenantes sur la **réflexion** et la **stratégie produit** en termes de rentabilité, KPIs, acquisition afin de bien **appréhender les problématiques business et définir une roadmap technique pertinente**.

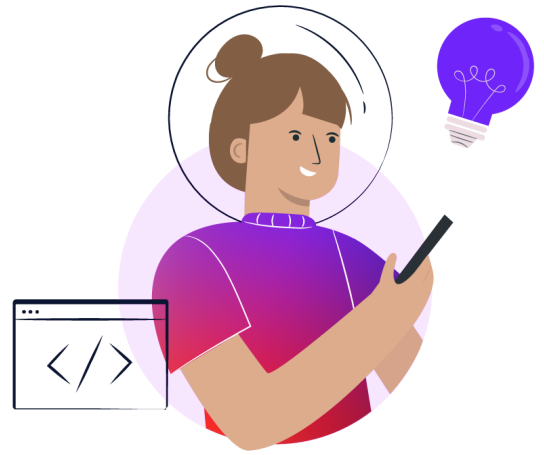
Hum... un large périmètre d'actions : ça veut dire quoi ?

**En fonction du niveau de maturité** de l'entreprise dans laquelle il exerce sa fonction, le CTO aura un **périmètre d'actions plus ou moins important**. Les besoins techniques d'une startup *early stage*\* (qui se construit) ne sont clairement pas les mêmes que ceux d'une *scale up*\* qui attaque de nouveaux marchés. **Son rôle et ses responsabilités évoluent en même temps que l'entreprise et ses ambitions**. Il est donc difficile d'en donner une définition générale, mais si l'on devait résumer :

Le CTO démontre un vrai **tempérament entrepreneurial**, il apporte de la vision business et stratégique en plus d'une expertise technique forte. Le CTO est **capable de se remettre en question et de confronter ses choix** : il est en mesure de pivoter, et de faire preuve de *leadership*\* pour engager les équipes autour d'un produit et de les épauler dans les moments difficiles.

**À mesure que l'entreprise se développe, le métier de CTO se transforme**. Ils représentent sans aucun doute les profils les plus recherchés, et les plus chassés par les startups. Avant de se lancer, il est indispensable de bien savoir quel type de profil correspond à son organisation ! **A chaque étape de croissance d'une startup, se réfère un profil CTO défini**.





## CTO "Proto"

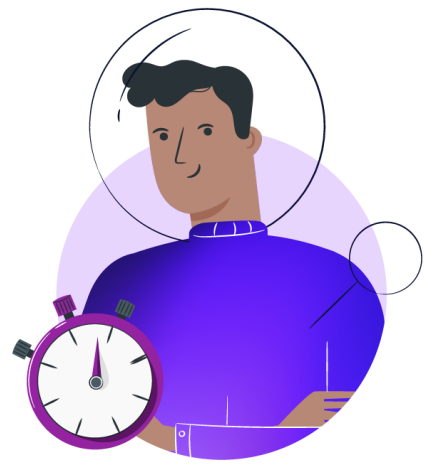
Ce profil se trouve principalement dans une startup **early stage\***. Autrement dit, il rejoint une entreprise qui est **en train de se construire**. C'est donc un élément essentiel pour l'équipe ! Dans ce contexte, le CTO travaille au plus près des fondateurs et intègre souvent l'aventure comme cofondateur : on lui offre la possibilité de s'investir comme associé, et donc de posséder des parts dans l'entreprise.

### Les challenges & responsabilités

**Entrepreneur** L'entreprise en création comporte généralement **moins de 10 personnes**, et doit passer du stade **de l'idéation\*** à **celui de construction**. Ce profil doit faire preuve de flexibilité, de remise en question pour pouvoir pivoter dans ses choix stratégiques et techniques. Le *"test and learn"* est son *leitmotiv\** !

**Builder** **Mettre ses idées à exécution. Construire, tester, itérer.** Tant la vision du projet que le produit. Le rôle du CTO est très *"hands-on"*, c'est-à-dire opérationnel sur la partie technique. Il développe la plupart de son temps, parfois seul.

**Hacker** Il doit être capable de trouver des **solutions fonctionnelles rapides**, dans le but de trouver un **modèle rentable**.



## CTO "Sirius A"

Le projet est **plus mature** et déjà développé depuis plusieurs mois. L'équipe technique est en début de construction, et a eu l'occasion de tester, itérer et pivoter pour **valider un concept et créer un produit**. Le rôle du CTO n'est donc plus tellement en amont de la construction, mais plutôt dans **l'amélioration** : consolider l'existant avec une architecture logicielle solide et maintenable, structurer l'expérience de développement pour préparer le *scale* du produit.

### Les challenges & responsabilités

**Stabilisateur** Moins de temps à consacrer au code, mais un rôle clé dans la mise en place de **process** pour **stabiliser l'existant**, et répondre aux enjeux de **performance** et de **scalabilité**.

**Craftsman** Pour que l'équipe puisse délivrer rapidement tout en gardant des standards de qualité élevés, le CTO définit et met en place des processus de **développement rigoureux** : *TDD, revue de code, pair programming*, documentation sont ses meilleurs amis !

**Coordinateur** Il n'est désormais plus seul sur le projet. Il doit **construire, former et accompagner** son équipe technique dans leur montée en compétences. Les *soft skills*\* prennent davantage de place face aux *hard skills*\*.



## CTO "Sirius B"

Ce profil est typiquement celui que nous pouvons retrouver dans une structure en phase de **développement exponentiel** : la **scale-up\***. Une ou plusieurs séries de levées de fonds permettent une **expansion importante de l'entreprise, et une multitude de défis** : développement de nouveaux produits, internationalisation pour conquérir de nouveaux marchés, croissance/management des équipes, industrialisation de la Tech.

### Les challenges & responsabilités

**Industrialisateur** Le CTO est clairement un **membre stratégique** de l'entreprise. Son rôle est **d'incarner et d'apporter l'expertise technique** aux décisionnaires pour **orienter le business**. Il se détache du développement, et intervient plutôt dans la définition des *roadmaps\** techniques, R&D, et vient en appui sur des sujets précis comme la dette technique, la vélocité, etc. L'objectif étant **d'accompagner les équipes dans la construction de produits** ou services innovants en se **centrant sur l'expérience utilisateurs**, la **qualité**, la **fiabilité** et la **rentabilité**.

**Organisateur** Pour appréhender la croissance grandissante et continue de l'entreprise qui se complexifie, le CTO est capable de **prioriser, mener et gérer de front** les sujets liés : management sur l'ensemble de la Tech, identification des Lead de chaque équipe, etc.

## Comment rester proche de la Tech ?

Passer d'un poste de développeur à CTO, c'est parfois un grand changement. Certains sujets peuvent manquer dans le quotidien. Il faut s'y préparer pour éviter les frustrations !



### Tester et initier de nouveaux concepts

À mesure que son champ de **responsabilités grandit**, le CTO **quitte l'opérationnel** pour **prendre de la hauteur** et initier de nouveaux domaines d'expertise. Il **organise les compétences** de l'équipe pour **déléguer à ses collaborateurs**. En revanche, il reste **très actif sur les sujets de R&D ou sur la veille de nouveaux concepts**. Il doit se tenir à jour, et **anticiper** chaque principe qu'implémentent les nouvelles technologies pour **diffuser les bonnes pratiques** au sein des équipes.

### Challenger les équipes techs



Incarner le *leadership*\* technique d'une entreprise requiert une **indéniable maîtrise des hard skills**\*. Mais il faut garder en tête qu'être CTO, c'est **offrir aux clients la meilleure expérience possible** dans l'utilisation de la solution. Et pour cela, il doit être au **contact direct et permanent de ses équipes** pour rester proche de la technique. **Développer des compétences** qui lui permettront d'accompagner, de challenger et de développer ses équipes techniques.



**Écoute, convictions, feedbacks**\* doivent être appliqués par le CTO et partagés par les collaborateurs pour garder une **confiance intacte** !

## **CTO : les compétences**

### **L'expert de tous les sujets techniques ?**

Le rôle du CTO **n'est pas d'être le meilleur développeur**, mais d'être **garant de toute la partie technique**: code de qualité, évangélisation et application des bonnes pratiques qui visent à **améliorer l'expérience de développement**, accompagnement et mentoring\* des équipes pour **enrichir leurs compétences**. Bien que son rôle est d'incarner l'expertise technique de manière générale, il est **impossible** qu'il soit **expert dans tous les domaines**. Pour prétendre au rôle de CTO, il est indispensable d'acquérir une certaine légitimité qui s'obtient par un solide *background*\* en développement. L'expérience est primordiale. Des expériences passées sur des postes de Tech Lead sont d'excellentes manières de se préparer au métier de CTO.

Ce qui reste cependant **sous-estimées**, ce sont les **soft-skills**\*. En effet, ne vous attendez pas à développer toute la journée. **La culture produit et business** sont aussi des pré-requis importants et qu'il est nécessaire de maîtriser : identifier les KPIs, convertir des besoins clients en fonctionnalités techniques, identifier des leviers R&D... Cela implique un **contact permanent avec les différentes équipes** transverses de l'entreprise, notamment celles qui sont directement en lien avec les utilisateurs (équipes marketing, produit, sales, etc.).

**En bref**, gardons en tête que le CTO doit savoir traduire un besoin utilisateur en fonctionnalité technique afin d'avoir un coup d'avance et d'anticiper les besoins du marché. Et donc, **conserver l'avantage compétitif !**



## Des qualités humaines indéniables

Le rôle de CTO **n'est pas à la portée de tous les Tech leaders**. En dehors de son périmètre opérationnel et technique, il est investi de missions à **forts enjeux humains**.

En effet, son rôle est de **construire, fédérer et développer ses équipes**. Il se doit de **motiver et d'engager** ses collaborateurs tout en veillant à ce que la **culture d'entreprise soit partagée de tous**.

Vous l'aurez compris, un CTO n'est pas seulement l'incarnation de l'expertise technique, mais c'est surtout une personnalité avec un **fort leadership\* empathique**. *Quelle est la réalité du terrain à ce sujet ?*

# 46%

## DES SALARIÉS QUITTENT LEUR ENTREPRISE A CAUSE DE LEUR MANAGER

Aujourd'hui, c'est presque 1 salarié sur 2 qui quitte son emploi pour mauvaises relations avec sa hiérarchie. Une étude réalisée par la DARES\* démontre que ce motif arrive en tête des motifs cités par les salariés.

\* Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques.

◆ SIRIUS

*« Je quitte ma boite car ça ne colle pas avec le CTO ! »*

En tant que recruteurs, **nous entendons très (trop!) souvent cette phrase.** Et non, le monde de la Tech ne fait pas exception à la règle. Beaucoup de développeurs sont prêts à quitter leur entreprise car ils ne sont pas -ou plus- en phase avec le CTO.

S'il incarne l'expertise technique, le CTO est aussi **un vrai manager d'équipe.** Et pour être un bon manager, **les compétences techniques ne suffisent pas,** ce sont **les compétences humaines qui priment !** Engager et motiver ses équipes passent par une compétence clé dont le CTO doit faire preuve : **le *leadership* empathique.**

**Humilité, curiosité, écoute, reconnaissance et valorisation, optimisme, confiance** sont autant de qualités que doit avoir un bon CTO pour tirer ses équipes vers le haut.

**En bref,** il doit faire preuve de **bon sens** : incarner le manager qu'il aurait voulu pour lui-même, et garder en tête ce que disait mamie, **l'empathie c'est aussi «ne fais pas aux autres ce que tu n'aimerais pas qu'on te fasse».**



## **Valoriser et attirer les meilleurs talents**

S'il est **capable de s'exprimer sur tous les sujets techniques** de l'entreprise, il n'est **pas nécessairement expert partout**. Comme dit précédemment, il aura un œil avisé sur les recrutements et notamment sur la partie qualification, évaluation et séduction des talents. **Son enjeu principal sera de s'entourer des meilleurs experts techniques dans leurs domaines.**

## **Communiquer, vulgariser, transmettre**

Le CTO a une voix non négligeable sur l'orientation stratégique et business et est le porte-parole de la tech. Ce n'est une surprise pour personne, le secteur regorge de **sujets complexes**. La capacité à **vulgariser les enjeux techniques** est souvent appréciée. Par exemple, un des défis sera de présenter les avancées techniques et technologiques auprès de multiples parties prenantes, parfois novices sur ces sujets: associés, investisseurs, équipes internes...

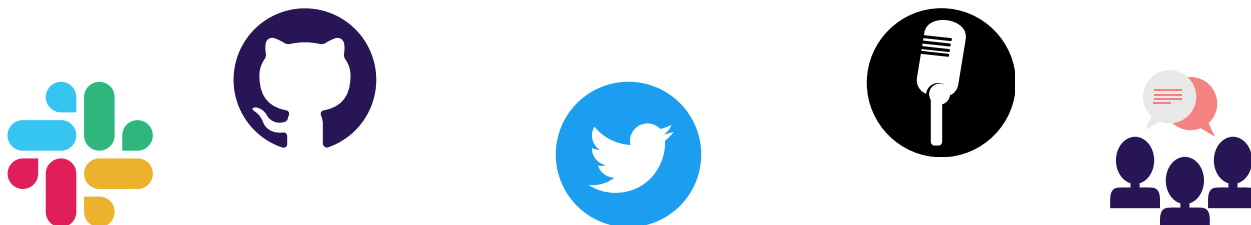


## Cultiver et manager sa veille

Beaucoup de Tech Leaders nous confient que **la façon d'effectuer leur veille évolue avec la dimension du poste**. Au départ, elle est orientée sur des sujets bien précis : technologies, principes d'un langage, les frameworks existants, les évolutions des versions etc. **Avec le temps, elle change pour devenir plus généraliste afin d'avoir une "vue globale" sur l'ensemble des tendances.**

 **Comment effectuer sa veille ?**

Il existe une **multitude d'outils et ressources en ligne** pour se renseigner sur les actualités techniques ! En première ligne, Github, mais il existe aussi des chaînes dédiées ou des communautés spécifiques...



**Échanger avec ses équipes internes** mais aussi des **Techs Leaders externes** apportent de nouvelles visions sur les bonnes pratiques de code et de gestion. Participer à des événements Tech : Meetups, conférences, workshops...

*meetup*

**Ainsi, vous pourrez accéder à de nouveaux horizons, confronter votre vision et vos idées, pour ne pas s'enfermer dans la pensée interne à l'entreprise !**



## **Instaurer des temps de veille au sein des équipes**

L'écosystème Tech **évolue (très) vite**, et les nouvelles tendances impactent l'activité d'une entreprise. Le CTO doit **permettre à ses équipes d'être "in"** en encourageant la curiosité de chacun.e.s.

**Allons plus loin** : et pourquoi pas *staffer*\* quelqu'un en charge de la veille technologique ?

Cette personne pourrait **instaurer des temps de veille** sur le temps de travail, **organiser des évènements internes** pour présenter ses résultats sur l'utilisation d'un outil ou d'un langage. L'entreprise pourrait prévoir dans ses avantages, des participations à des évènements tech payants.

## **Faire rayonner la culture Tech en interne/externe**

**La marque employeur** est devenue un sujet de plus en plus **stratégique** pour une entreprise ; pour se faire connaître et se différencier de la concurrence, ou pour améliorer son image de marque en interne ou auprès de candidats/ clients potentiels.

- ➡ Développer ses talents en interne, et leur permettre de se réaliser
- ➡ Fédérer ses collaborateurs autour d'une culture/valeurs partagées
- ➡ Attirer les meilleurs profils techniques
- ➡ Créer des communautés d'experts

**Et enfin... montrer ce que l'entreprise a réellement sous le capot !**

## Mais... comment faire ?



Présence au sein de **communautés** Tech actives

Participation à l'**amélioration des technologies** Open source



Organisation de **meetups** et **d'événements** en interne/externe

**Créer du contenu** et encourager les équipes à le mettre à jour



### *Quelques exemples d'applications concrètes :*

- Événements de rencontres entre tech type « **Coding dojo\*** »
- Animer des **webinars/masterclass\*** sur des sujets d'expertise
- Réaliser des **podcasts** et **faire parler les Techs leaders** sur les sujets internes
- Participer ou organiser des **meetups/hackathons** autour d'une problématique actuelle
- Intégrer les « **the place to be** » Tech, communautés pour favoriser les échanges avec ses pairs
- **Rédiger & diffuser du contenu** technique
- Participer à des **conférences tech** : *Devoxx, Viva Tech, Tech.Rocks Summit...*
- Rédiger un **livre blanc**



***Interrogez vos équipes, et soyez  
créatif !***

## Les évolutions de carrière

Nous l'avons vu, le rôle de CTO **ne peut être réduit** à la définition d'un seul et même rôle. Les évolutions de carrière ne sont donc **pas forcément verticales**. Elles peuvent varier en fonction de son **périmètre d'actions, de la logique produit de l'entreprise, et du pouvoir de décision qui lui incombe**.

S'il est suffisamment à l'aise sur son poste et satisfait de ses fonctions, le CTO pourra **élargir son périmètre** en encadrant **des équipes plus importantes**, ou bien **décider de se lancer de nouveaux défis** en **changeant de structure**. *Par exemple, il peut choisir de s'associer à un projet très early stage où tout est à faire et où ses compétences et son expertise seront très largement mises à contribution.*

**Toujours plus proche de l'innovation**



Avec une **bonne compréhension business**, le CTO peut **apporter sa vision technique** pour aider les entreprises à **anticiper et conserver leur compétitivité sur le marché**. Ses expériences sont précieuses.


*Par exemple,* il peut prendre un poste à la **direction de l'innovation** au sein de grands groupes ou de startups studio. Cette fonction lui permettra de **mettre toute son expertise technique au service de la stratégie d'une entreprise** pour en **définir les grandes orientations et la politique**. En effet, vous pourrez être *lead* et référent technique sur tous les nouveaux sujets d'innovations, challenger les *roadmaps*, être force de proposition sur les architecture et les choix technologiques...




## Les types de contrat

Être CTO, c'est la possibilité de se voir proposer plusieurs types de contrat de travail en fonction de ses attentes et de ses choix professionnels.


**Le salariat** Le CTO est en contrat CDI, en **interne** dans l'entreprise ou **"résident"** (CTO au sein d'un startup studio qui intervient en tant qu'expert sur toutes les créations de projets techniques).

 **Pour qui ?** une personne qui recherche la stabilité et la sécurité de l'emploi, mais surtout qui souhaite s'investir sur un produit et/ou service sur le long terme.

**La freelance ou l'intérim** Le CTO est appelé pour effectuer des **missions temporaires**, dans le but de **pallier un manque de compétences ou d'expertise dans l'équipe**, ou venir en **transition** lors d'un changement de CTO.

 **Pour qui ?** une personne avec un fort esprit entrepreneurial, qui recherche une certaine mobilité et flexibilité dans son travail. Il faut également apprécier la variété des environnements techniques et des contextes, et être capable de s'adapter à diverses situations rapidement.

**L'association** Le CTO **possède des parts de l'entreprise** et rejoint le board de la direction. Il a un **pouvoir de décision** important. Ce type de contrat est souvent proposé par des structures *early stage* qui cherchent à **investir et impliquer davantage les porteurs du projet** et qui n'ont bien souvent pas la possibilité de les rémunérer autrement qu'en *equity*\*.



**Pour qui ?** une personne qui a envie de créer un projet, de partir d'une page blanche et de s'investir très fortement dans le développement d'une startup. Il faut avoir envie de s'impliquer dans les décisions stratégiques et d'intervenir en dehors de son périmètre d'expertise.

---

## La composition du package salarial

**Rémunération fixe** Lors de la signature du contrat, le CTO et l'entreprise se mettent d'accord sur une **rémunération fixe annuelle brute** pour le travail à effectuer.

**Rémunération variable** Fortement **lié à la réussite de l'entreprise**, le CTO est bien **souvent motivé par des objectifs** déterminés à l'avance.

Une partie variable de sa rémunération dépend donc de la réalisation des objectifs donnés.

*Par exemple : réduction de la dette technique, objectifs de recrutement, tenue des délais dans le lancement d'un nouveau produit.*

**Les BSPCE** Les BSPCE ou **Bons de Souscription de Parts de Créateur d'Entreprise** sont une **catégorie particulière de "stock options"**.

Avec les BSPCE on ne détient pas réellement de parts du capital de la société. Il s'agit d'une **option d'achat à des conditions de temps et de prix fixés au préalable**. L'objectif est d'intéresser les détenteurs (CTO, salariés) dans l'augmentation de la **valorisation d'une startup**, d'encourager la motivation à créer, participer et **soutenir la croissance** d'une entreprise - **et enfin d'y rester**. C'est un outil plus facile à mettre en place que la rétrocession de part du capital. Les BSPCE sont généralement mis en place dans les startups qui ont fait une levée de fonds.

**Les parts au capital** Les fondateurs d'une entreprise peuvent décider de **faire rentrer une nouvelle personne au capital** et ainsi de s'associer ; soit par **rachat d'un pourcentage** des parts soit **en augmentant le capital initial**.

Les parts de capital sont souvent attribuées à la création d'une entreprise aux différents associés. Il est souvent proposé des parts à un CTO lorsqu'une startup est en phase de création, pour accentuer le **sentiment d'appartenance** en tant qu'associé et/ou pour **ajuster le salaire** qui est parfois en dessous des moyennes du marché (ou potentiellement nul).



Le CTO qui en possède peut souscrire ultérieurement des actions de l'entreprise à un prix convenu lors de l'émission du bon. En bref, celui-ci lui donne droit d'acheter pendant une période déterminée des actions de l'entreprise à un prix déjà fixé.

**Bon à savoir** : si la valorisation de l'entreprise augmente, il pourra acheter des actions de celle-ci à un prix largement inférieur à sa valeur : l'intérêt est donc grand ! Cependant, restez ouvert à la discussion, les packages de rémunération varient d'une startup à l'autre !



## Favoriser l'inclusion des femmes dans la Tech

Une récente étude menée par le mouvement *Women in Tech*\* démontre que seulement **7% des postes Tech sont occupés par des femmes**. Chez **Sirius**, nous avons décidé d'en comprendre les raisons et de poser la question à notre communauté de Tech Leaders. **Alors, pourquoi ?**

- **L'éducation** : les jeunes ne sont pas du tout sensibilisés aux sujets tech dans leur scolarité. Les métiers tech ne sont pas du tout présentés lors des sessions d'orientation à l'école.
- **La représentation** : très peu de femmes sont mises en avant comme de vrais modèles de réussites dans la Tech. Pas facile de se dire que c'est possible !
- **La peur de l'illégitimité** : beaucoup de femmes CTO nous confient que le premier obstacle c'est elles-mêmes.

### Comment inverser la tendance ?

- Définir des *role models*\* dans l'entreprise, et les laisser s'exprimer sur le sujet : montrer que c'est possible !
- Valoriser les compétences et l'expertise de son profil : ne pas la réduire à sa condition de femme !
- Pour aller plus loin sur le sujet, découvrez notre article : <https://www.linkedin.com/pulse/interview-de-kathryn-greer-ex-cto-smartangels-m%C3%A9lanie-le-saux/>  
Cliquez ici pour y accéder

# *Recruter son équipe technique*

RECRUTER SA TEAM : ENJEUX ET REALITES	26
DEFINIR UNE SCORECARD : CE QUE JE CHERCHE	28
ADAPTER SON PROCESSUS DE RECRUTEMENT	33
ELEMENTS A COMMUNIQUER A UN PROFIL TECH	38
PROPOSITION D'EMBAUCHE	40
ONBOARDING & FIDELISATION DE L'EQUIPE TECH	41

En moyenne, **le coût d'un recrutement oscille entre 5 000 et 8 000 euros en France !**

Si vous multipliez ces chiffres par le nombre de recrutements que vous devez effectuer dans l'année, le montant augmente rapidement !

Les coûts à prendre en considération :



**Les coûts internes** : les salaires des recruteurs, le coût de structure, le temps des opérationnels...

**Les coûts externes** : les outils utilisés, les cabinets de recrutement, les prestataires...



**Coût d'un recrutement =  
(coûts internes + coûts externes) / le nombre de  
recrutements réalisé**

*Bien entendu, nous ne comptabilisons pas les recrutements échoués (exemple : un candidat accepte votre offre mais la décline une semaine avant son intégration) ou le temps consacré pour recruter une personne (ce qui entraîne du retard dans les projets).*

L'un des enjeux principaux en tant que CTO, c'est de **créer un produit** mais surtout de **construire son équipe technique** et de la faire évoluer. Cette dimension vient s'ajouter à ses nombreuses responsabilités et le défi est de taille ! Le secteur de la tech représente **l'un des secteurs les plus tendus** en termes de recrutement. Il existe de nombreux postes , plus variés les uns que les autres, et surtout propres à chaque structure. Les profils techniques sont contactés sur plusieurs réseaux sociaux et **plusieurs fois par jour** pour différentes opportunités.

Alors comment définir son besoin et sa recherche ?

Comment éviter de perdre du temps pour recruter rapidement son équipe technique ?

Comment attirer des profils sur-sollicités ?

Comment faire la différence avec ses concurrents ?

Comment intégrer et faire évoluer ses salariés ?



**De nombreuses questions que nous allons aborder à travers cette seconde partie.**

## ***Recruter sa team : enjeux et réalités***

Ce n'est pas un secret, recruter dans le secteur de la tech est un **challenge quotidien** ! Et pourtant, **il s'agit d'un des secteurs les plus florissants** ; des créations de métiers pour faire face aux innovations constantes ou des augmentations d'effectifs pour répondre aux demandes des clients.

L'impact de la crise sanitaire n'a que très peu ralenti les recrutements de profils tech pour une majorité des entreprises. Nous constatons même **une facilité d'adaptation et de création** face aux nouveaux modes de vie. Par exemple, la création d'outils pour travailler à distance. Selon une étude de *Bluecoders\**, **9 entreprises sur 10 déclarent recruter pour leurs équipes techniques en 2021** ! Un indicateur rassurant et encourageant pour toutes les personnes en recherche d'emploi, et surtout pour nos jeunes diplômés.

**Alors quelles sont les principales difficultés que vous pourriez rencontrer en tant que CTO, pour recruter votre équipe ?**

## **Le temps & l'argent**

Nous manquons toujours de temps - et encore plus lorsqu'on est CTO. Il faut **innover vite** tout en maintenant un **haut niveau de qualité** pour **conquérir le cœur d'un maximum de clients**. Et pour y arriver, il faut savoir s'entourer d'une équipe qui croit tout autant au produit. Mais recruter, c'est prendre du temps pour chercher les profils, les contacter, les rencontrer ... jusqu'à faire une proposition d'embauche et enfin attendre le fameux verdict (et recommencer de zéro si le candidat refuse votre offre...). Pour certains, cela peut prendre quelques semaines, voire des mois pour trouver les bonnes personnes.



**Recruter coûte cher mais ne pas recruter coûte encore plus cher.** C'est une fausse idée de penser l'inverse. Mais ne pas faire évoluer son produit et / ou service peut rapidement mener votre activité à sa perte ; vous ne pourrez pas faire face aux **enjeux de scalabilité et de performance** liés au développement du projet.



Et pourtant, en recrutant l'équipe core c'est tout le reste qui suivra. Définir son profil, savoir où le trouver, comment lui parler, comment le séduire, l'accompagner et le former. C'est chronophage. Vous l'aurez compris, **le recrutement c'est du temps**. Et le temps c'est de l'argent.

Pour recruter rapidement, il existe plusieurs solutions sur le marché ! Vous trouverez toujours chaussure à votre pied selon vos ressources, votre niveau d'urgence et vos moyens financiers.

**Recrutez vite et bien, c'est gagner du temps et de l'argent.**

## Définir une scorecard

« La première étape d'un recrutement réussi consiste à bien définir son besoin ! »

Si vous ne prenez pas le temps de **structurer** le poste en fonction de vos besoins et de vos attentes, vous perdrez beaucoup de temps et d'argent. En effet, vous redirez sans cesse votre besoin, tout en rencontrant des personnes en entretien, sans savoir exactement ce que vous recherchez, jusqu'à stopper votre recherche pour vous concentrer sur d'autres sujets ou pour remettre à plat vos idées pour structurer le poste.

*Comment définir correctement son besoin avant de lancer ses recherches ?*



**Pourquoi** Commencez par vous demander **pourquoi vous avez besoin de recruter ce profil.**

*S'agit-il d'une création de poste ou d'une augmentation de l'activité ?  
Avez-vous besoin de nouvelles compétences pour répondre aux  
demandes des utilisateurs ?*

Vous devez être capable de le **justifier**, et surtout d'**identifier** si une personne de votre équipe pourrait avoir certaines compétences et/ou appétences pour pallier ce manque. Avez-vous besoin de quelqu'un sur le long terme, ou bien est-ce temporaire ? Ce dernier point pourra vous aider à définir le type de contrat et les ressources nécessaires.

**Quoi** **Construire les objectifs du poste** à pourvoir.

Deuxième étape : établir une **liste de résultats à atteindre** pour cette personne dès la première année. Il est important de projeter une personne dans la vision stratégique de l'entreprise.

**Par exemple** : anticiper ses évolutions en termes d'expertise ou de responsabilités. Quel rôle aura la nouvelle recrue dans l'entreprise ? Avec qui va-t-elle travailler ? Quelles seront ses opportunités d'évolution ?

**Qui** **Définissez le profil et les compétences attendues.**

**Hard skills\*** : quelles sont les compétences non négociables et appréciables ?

**Soft Skills\*** : quelles sont les qualités obligatoires et appréciables ?



Une fois ce travail réalisé, vous pourrez construire votre recherche à travers un **ICP\*** “**Ideal Candidate Profile**”. Il s’agit d’une description du profil idéal.

### ***Son environnement de travail***

Secteurs ciblés / Localisation / Type d’entreprises /  
Méthodes de travail souhaitées

### ***Son profil***

Salaire / Poste Actuel / Expérience /  
Ancienneté / Formation / Niveau de langue

Lorsque vous aurez listé l’ensemble des critères nécessaires pour répondre à votre besoin, vous pourrez démarrer vos recherches en toute sérénité !



**Astuce** : Si vous avez les bons critères, dire oui ou non à un candidat devient évident. Parce que vous êtes en mesure de **les évaluer factuellement en entretien**, plutôt que de vous fier à l’impression que vous en avez.

## **Voici les différents acteurs qui peuvent vous aider à recruter !**

**Vous - même** : **Faites appel à votre entourage**, votre réseau professionnel, postez des messages sur des groupes tech et mettez votre profil LinkedIn en "*Hiring*" ! Vous êtes **votre propre ambassadeur et le meilleur**, alors communiquez :)



Vous devrez investir **beaucoup de temps** pour chercher les profils, traiter les candidatures, recevoir les candidats ... mais le travail en vaut la chandelle !

**Vos recruteurs en interne** : Selon la taille de votre entreprise, une équipe de recruteurs.ses est déjà en place et peut **vous accompagner à définir et rechercher de nouvelles personnes** pour construire votre équipe.



Un recruteur en interne **n'est pas forcément spécialisé sur les métiers de la tech** et va rencontrer des difficultés pour comprendre le poste et le secteur, pour échanger avec les candidats et pour vous conseiller tout au long du processus de recrutement.

**Freelances** : Ils peuvent intervenir en **renfort** de manière ponctuelle pour vous accompagner dans vos recrutements.



Peut revenir assez cher selon la durée du recrutement. (TJM : Taux Journalier Moyen)

**Cabinets de recrutement** : Vous pouvez faire appel à un cabinet **spécialisé dans la tech**, qui appréhendera mieux vos besoins en recrutement. Ils ont un **rôle de conseil** pour vous apporter un maximum de visibilité sur les réalités et les enjeux du marché. Ils pourront également vous aider à construire votre fiche de poste et à définir votre processus de recrutement.



Il faut trouver **le BON cabinet**, un cabinet spécialisé sur vos métiers et un cabinet avec lequel vous pourrez **créer un réel partenariat**. Vous devez créer une vraie relation avec votre cabinet afin de **garantir ses chances de réussite**. C'est un travail de recherche qui se réalise ensemble, et il faut aller plus loin qu'une simple relation de client / fournisseur.

**Les plateformes de talents** : Toutes les semaines vous pouvez recevoir un nombre de CV à traiter.



Peut apporter très rapidement du **volume** en termes de candidatures mais vous devrez vous-même **gérer les qualifications et les processus de recrutement**. Attention à votre réactivité, tous les lundis vous aurez une nouvelle sélection de profils et une forte concurrence dans la prise de contact ! (vous n'êtes pas le seul à recevoir cette sélection)

## Adapter son processus de recrutement

Nous ne recrutons pas de la même manière un développeur qu'un serveur ou un comptable. **A chaque métier, son processus de recrutement !** Et ensuite, c'est à vous de vous **démarquer de la concurrence** à chaque étape du processus.

L'**expérience candidat** est très souvent ignorée dans les **processus de recrutement**. A l'époque, les entreprises étaient en position de force sur le marché de la tech et les recruteurs aimaient prendre le rôle du bon ou du mauvais flic.

Aujourd'hui, les mentalités ont évolué et bien heureusement ! Nous faisons face à de **nouveaux enjeux** : un candidat peut recevoir plusieurs offres et choisir celle qu'il préfère en fonction de nombreux critères (rémunération, secteur d'activités, projets techniques, feeling...) Et c'est là que l'expérience candidat entre en jeu ; vous devez avoir conscience que les candidats sont de **très bons ambassadeurs** pour votre entreprise (que le retour soit positif ou négatif). Un candidat en recherche d'emploi, échange régulièrement auprès de son entourage sur l'avancée de ses pistes (en bien ou en mal !). Comme nous le savons, notre société est de plus en plus sensibilisée **aux outils de partage d'avis**, avec le mouvement "Balance ta startup" ou la plateforme Glassdoor. Un employé a également tendance à souligner les aspects négatifs plutôt que les points positifs, SAUF si l'expérience en vaut le détour !

Retenez **3** principes pour promettre  
une belle expérience à vos candidats

## ① LA RÉACTIVITÉ    ② LA FLUIDITÉ    ③ LE FEEDBACK

Lorsque vous faites un test PCR, vous voulez avoir vos résultats en moins de 48h, non ? Dans un processus de recrutement, c'est la même chose. Essayez au maximum de **donner des nouvelles à vos candidats dans les 48h** suivant un appel téléphonique ou un entretien ! Laisser un candidat sans nouvelles, c'est prendre **des risques** : il peut penser que sa candidature ne vous intéresse pas, il peut se démotiver, engager de nouveaux processus et ne plus être disponible lorsque vous reviendrez vers lui.

**Un processus clair et défini** améliore l'expérience du candidat, et la vôtre ! Vous devez informer le candidat de la durée approximative du processus, des différentes étapes et des intervenants dans le processus. **La transparence** améliore la fluidité des échanges et des étapes. Vous êtes tous en accord et le candidat n'est pas pris au dépourvu. Vous pouvez bien entendu rajouter des étapes en cours de route soit à la demande du candidat, soit pour valider un point de doute.

Il n'est jamais facile de **faire un retour négatif** à un candidat (encore plus lorsque votre processus de recrutement n'est pas clair). Et pourtant, il est primordial pour un candidat d'en connaître les raisons; Est-ce qu'il n'a pas validé ses tests techniques ? Est-ce que le poste ne propose pas assez de responsabilités par rapport à son niveau d'expérience? Est-ce qu'il lui manque une compétence ou une expérience particulière? Est-ce qu'il y a d'autres candidats qui correspondent plus avec le poste et l'équipe?

## Structurer son processus de recrutement

Vous devrez **définir les différentes étapes d'évaluation** en fonction de vos critères de sélection, et identifier les interlocuteurs pour chacune d'entre elles.

ETAPES	INTERLOCUTEURS
Besoin à définir	Par le Manager ?
Brief à établir	Par le Recruteur ?
Gestion des annonces	Par le Recruteur ?
Traitement des candidatures	Par le Recruteur ?
Qualification téléphonique	Par le Recruteur ?
RDV 1 / 2 ou 3	Par le Manager ? Un lead developer ?
Tests techniques	Par le Manager ? Un lead developer ?
Proposition d'embauches	Par le Recruteur ? le Manager ?



**Petit +** : Vous pouvez également obtenir **des taux de transformation** entre les différentes étapes et ainsi identifier vos points de difficultés et blocages.

## Comment valider les compétences et les qualités de vos candidats ?

Une **discussion orale** peut vous apporter des éléments sur les **connaissances techniques** d'une personne, mais la plupart du temps un **test technique** est demandé. Le test permet d'**évaluer le niveau du profil par rapport à votre base de candidats** et vos collaborateurs en interne.

Vous pouvez également organiser des *hackathons* qui auront plusieurs objectifs : **améliorer votre image de marque**, se faire connaître auprès d'une population ciblée et recruter les meilleurs !



- Tests en ligne via une plateforme dédiée
- Création de votre propre test
- Pair programming
- Discussion technique
- Exercice d'architecture en temps réel

Et n'oubliez JAMAIS de **débriefer vos candidats** sur leurs résultats, leurs difficultés et leurs réussites. Vous pourrez ainsi le challenger et appréhender sa capacité à prendre du recul et se remettre en question. Au-delà des aspects techniques, il est important d'identifier les *soft-skills* comme **la capacité à travailler en équipe, à échanger avec les métiers, à résoudre des problèmes...** Vous pouvez proposer différents scénarios vous permettant d'étudier les réactions d'un candidat sur une situation.

Quelques exemples de questions pour **analyser le niveau de recul et de remise en question d'un candidat** en entretien :

- Pouvez-vous me décrire une situation d'urgence, et comment l'avez-vous traité?
- Avec le recul, que feriez-vous différemment lors de cette situation?
- Au cours de cette expérience, pouvez-vous m'expliquer une difficulté rencontrée ?

**Vous pouvez également utiliser un test de personnalité :**

- **Le test MBTI (Myers-Bring Type Indicator)** : Il permet de catégoriser une personne à travers 16 personnalités définies au préalable
- **Le test PAPI (Personality And Preference Inventory)** : il permet d'étudier le comportement d'une personne dans un cadre professionnel
- **Le test Sosie** : il permet de cartographier la personnalité d'une personne

Le test de personnalité ne doit pas être un facteur décisif lors de votre choix de sélection. Il doit venir en complément pour appuyer vos décisions.



## ***Les éléments à communiquer à un profil tech***

Le marché de la Tech est un **marché en tension** : beaucoup d'offres d'emplois et peu de profils disponibles. Pour réussir ses recrutements et attirer les meilleurs profils, **il faut se démarquer**. Et cela passe par une bonne définition de ce que je recherche et comment.

### **Dans quel contexte s'inscrit ce recrutement ?**

Avant de contacter d'éventuels candidats, réfléchissez au **POURQUOI** : Définissez l'enjeu du poste (défis techniques ? évolutions du poste ? management ?) **et les objectifs**. Quel sera son périmètre d'actions par rapport aux enjeux business ?

Il sera également nécessaire d'établir un rapide audit technique pour faire un état des lieux de l'existant (stack, outils et pratiques...) pour cadrer ses missions.

### **L'aider à se projeter et lui donner envie**

**Pensez à vos axes de séduction** ! Mettez en avant les objectifs prochains comme des livraisons, levées de fonds, recrutements...

Il faudra lui donner **une vue d'ensemble** sur la structure des équipes, le niveau de séniorité et l'organisation du travail propre à votre startup! Sans oublier de détailler les étapes clés: détaillez la *roadmap* technique. Un développeur recherche une **stack innovante, des défis techniques, un mentor et une progression continue**.

**La vision.** Si vous voulez accrocher et **fidéliser vos futur.e.s collègues**, mettez leur des étoiles dans les yeux. Une simple vision court-terme ne suffira pas. Où voulez-vous mener votre startup dans les prochains mois/années ? Faites **adhérer** vos interlocuteurs à votre projet !

### **D'autres éléments à ne pas oublier**

- **Les missions du poste** : ce qu'on attend de ce profil et ce qu'il fera concrètement, présentez-lui son périmètre d'actions au sein de l'équipe technique.
- **La stack technique & les outils utilisés**, veillez à bien lister toute la base technique: langages, framework, bases de données, outils, méthodologies...
- **Les évolutions internes** : êtes-vous alignés avec les ambitions du candidat ? Les profils techniques ont la particularité d'être assez volatiles, si la vision de la startup n'est pas alignée avec leurs aspirations. Soyez transparent avec les possibilités d'évolution, tant sur les postes que sur le salaire.

**Les petits +** : *Quel temps sera dédié à la veille ? Des participation à des événements techniques prévus ? Projets R&D en cours ? Télétravail ?* Stimulez vos équipes par des petites actions dédiées aux techs. Des conférences techniques, des formations, des *hackathons*, des projets R&D sont autant d'idées qui peuvent vous démarquer de vos concurrents !

**Objectifs : faire le lien avec son profil, ses ambitions et le séduire !**



## Proposition d'embauche

**YES !** Votre candidat vient de valider toutes les étapes du processus de recrutement et vous souhaitez l'embaucher ?

**Appelez-le et vite**, ne laissez pas le suspens s'installer : prenez les devants. Même si la proposition chiffrée n'est pas établie, **prévenez votre candidat de la bonne nouvelle**. Vous pourrez ainsi prendre la température de son côté : son enthousiasme, ses craintes, ses autres pistes... ET mettre en place **des actions de séduction** supplémentaires si nécessaire !

Afin d'appuyer votre intérêt pour engager une nouvelle recrue, vous pouvez envisager **la signature d'une promesse d'embauche**.

Une promesse d'embauche est un acte formulé par une entreprise qui s'engage à recruter un candidat et s'établit généralement avant la signature d'un contrat de travail. Lorsque votre proposition est construite en interne, bloquez un créneau d'environ 45 minutes voir une heure pour **expliquer clairement le contrat, la proposition et les avantages chiffrés du poste**.

Vous devrez ensuite prendre le temps d'écouter les remarques du candidat. Il faudra **challenger ses craintes / doutes et ses autres processus de recrutement** :

*Que pensez-vous de l'offre ? Avez-vous des points à éclaircir concernant le poste? L'intégration? L'entreprise ? Avez-vous d'autres processus de recrutement en cours et à quel stade ?*

À la fin de l'échange, vous devrez fixer une date limite de retour (entre une semaine à 10 jours).

Afin de maximiser vos chances, mettez **une action en face de chaque éléments de doutes** qui va se répartir sur toute la durée de réflexion du candidat : échange supplémentaire avec l'équipe technique ou le fondateur, invitation à un événement organisé par l'entreprise, ajustement du poste, définir un programme d'évolution personnalisé...

---

## ***Onboarding & fidélisation de l'équipe Tech***

L'**onboarding\*** commence dès le premier entretien du processus de recrutement. L'accueil, la qualité des échanges, la transparence, l'écoute et la réactivité sont un ensemble de valeurs qui rassurent un candidat.

Une enquête réalisée pour Robert Half montre que **50% des nouveaux arrivants se disent prêts à démissionner dès le premier mois**. L'accueil est l'une des causes de cette envie pour 29,9% d'entre eux.

Lorsqu'une nouvelle personne intègre votre équipe, il faut donc **préparer son arrivée !**

## **VOTRE TODO LIST**



- **Organiser les aspects logistiques** : distance ou présentiel et le matériel de travail.
- **Échanger** : Prévoyez un mail d'informations pour la nouvelle recrue avec les éléments nécessaires pour le jour J.
- **Définir un parcours de progression** sur la période d'essai : ses missions, ses objectifs à court et moyen terme et les formations à prévoir.
- **Prévenir les équipes internes** de la date de démarrage et leurs rôles pour son intégration.
- **Préparer un programme d'interventions** : il faut définir chaque intervenant pour intégrer au mieux une personne.

Si cela est une évidence pour certains, une étude de la *Vlerick Business School*\* révèle pourtant que **57 % des employés interrogés n'avaient pas à leur disposition d'ordinateur, de téléphone ou de matériel de bureau à leur arrivée**. Et dans 43 % des cas, il aura fallu plus d'une semaine à l'entreprise pour fournir le nécessaire à son nouvel employé.

## **C'est le jour J, votre nouveau collaborateur arrive !**

- **Planifier un moment d'échange** pour lui expliquer ses objectifs à court terme et le présenter personnellement au reste de l'équipe
- Organiser **un premier déjeuner d'équipe** pour qu'il puisse rencontrer ses collègues et avoir des échanges informels
- Prévoir un **pack de bienvenue** : livret d'accueil, goodies ludique à l'image de votre entreprise, le matériel informatique
- **Un parrain** en charge de la visite des locaux et qui va informer sur les habitudes des employés
- Mettre en place un **RDV RH** pour finaliser si besoin les démarches administratives
- Prévoir des **sessions de formations** avec différentes personnes de l'équipe sur les outils internes, les processus et les standards utilisés

## **Et ensuite, comment fidélise-t-on l'équipe technique ?**

Selon une étude réalisée par APICIL\* et le cabinet Mozart Consulting, le désengagement d'un salarié coûte en moyenne **14 310 €** par an et par salarié à son entreprise. Il est donc primordial de **s'investir sur l'intégration et le bien être d'un nouveau collaborateur !**

Pendant la période d'essai, organisez des points de suivis réguliers pour récupérer des informations sur sa montée en compétences et ses besoins de formations. **Vous devez comprendre ses difficultés et mettre en place des actions correctives rapidement.**

# MERCI !

Nous aimerions mettre en avant différents acteurs qui nous ont permis de mener à bien ce projet de livre blanc (une première pour la team Sirius).

Tout d'abord, nous remercions sincèrement **Tech.Rocks** pour leur confiance, et plus particulièrement **Vanessa Mohli** pour sa réactivité et sa force de proposition dans ce partenariat fructueux.

Une attention spéciale également pour **Michaël Fellous** et **Benjamin Liebermann**, recruteurs dans la Tech depuis une bonne dizaine d'années, pour leur relecture et l'apport de précieux conseils tant sur le fond que la forme de ce livre.

Un grand merci pour la contribution de **Sacha Dahan** pour le visuel et **Grégoire Heïssat** pour la rédaction.

Enfin, merci à **Coraline Harlé** et **Mélanie Le Saux** pour avoir orchestré ce projet de A à Z.

## Lexique

**Apicil** : Groupe de prévoyance santé.

**Background** : Anglicisme de l'expérience (cf DJ Snake).

**Bluecoders** : Cabinet de recrutement dans la Tech.

**Bootcamp** : Programme de formation intensif sur un thème précis.

**Coding dojo** : Rencontre entre plusieurs développeurs qui souhaitent travailler sur un défi de programmation de façon collective.

**CTO Proto** : (terme utilisé par Sirius) La phase protostellaire est un stade précoce dans le processus de formation d'une étoile. Lorsque l'étoile en formation est suffisamment dense, la pression qui règne au cœur déclenche les premières réactions de fusion : on parle alors de proto-étoiles.

**CTO Sirius A** : (terme utilisé par Sirius) Sirius A est une étoile blanche de la séquence principale, extrêmement visible car elle est très proche, mais pas beaucoup plus grosse que le Soleil.

**CTO Sirius B** : (terme utilisé par Sirius) Sirius B est une naine blanche (étoile), au summum de sa maturité.

**Early stage** : La phase se situe au début du développement d'une startup, lorsque le chiffre d'affaire commence à avoir une certaine « traction »

**Equity** : Les parts au sein d'une entreprise.



**Évangélisation** : Vulgariser, communiquer et faire adhérer à une idée.

**Feedback** : Ce sont les retours (positifs et négatifs) réalisés par un recruteur à un candidat suite à un appel téléphonique, un entretien ou un test.

**Hands-on** : On parle de quelqu'un avec un profil opérationnel, il va mettre les mains dans le cambouis.

**Hard skill** : Les compétences techniques; maîtrise d'une technologie/langage.

**ICP** Ideal Candidate Profile : C'est le profil idéal de candidat basé sur une liste de critères idéals.

**Idéation** : Dans le cycle de vie d'une startup, c'est la toute première étape. On formalise le problème et comment l'on y répond.

**Leitmotiv** : Dans le jargon "startup", cela signifie un but, une idée qui revient sans cesse.

**Masterclass** : Conférence accueillant un expert qui s'exprime sur le thème. Il donne généralement des conseils applicables juste après son intervention.

**Mentoring** : Relation de développement personnel entre une personne expérimentée et une plus novice.

**MVP** Minimum Viable Product : C'est généralement le premier prototype. Il est conçu à des fins de tests ou pour une mise sur le marché.

**Onboarding** : Ce terme désigne l'intégration et l'accompagnement d'un nouveau collaborateur dans une entreprise.

**Roadmap** : Dans une startup, elle va permettre de fixer les échéances futures du projet qui vont lui permettre d'évoluer !

**Role models** : Mise en situation pour s'entraîner sur une situation précise.

**Scale up** : C'est la phase juste après le statut "early stage". Une scale up compte au moins 10 employés sous contrat fixe avec une croissance importante.

**Scorecard** : Moyen statistique de mesurer vers un objectif précis.

**SCRUM** : Méthode d'organisation permettant une approche agile, dynamique et participative de la conduite d'un projet.

**Serious game** : Application informatique ayant une finalité autre que le divertissement mais reposant sur un principe ludique.

**Soft skill** : Les qualités humaines; empathie, leadership.

**Staffer** : Recruter une nouvelle personne dans son équipe.

**Traction** : Une demande liée à un produit/service.

**Vlerick Business School** : École de commerce en Belgique.

**Women in tech** : Communauté de femmes dans le secteur Tech.

**Workshop** : Atelier en équipe sur un thème précis.

## **SOURCES**

<https://lecoledurecrutement.fr/quel-est-le-cout-dun-recrutement/>

<https://www.groupe-apicil.com/newsroom/ibet-cout-moyen-du-desengagement-bien-etre-au-travail/>

<https://www.cadre-dirigeant-magazine.com/trouver-emploi-cadre/le-marche-du-recrutement-tech-apres-1-an-de-covid-19/>

<https://www.gouvernement.fr/forte-croissance-des-startup-francaises-en-2020-malgre-la-crise>

<https://www.legalstart.fr/fiches-pratiques/capital-social/bspce-fonctionnement-avantages-fiscalite/>

<https://www.roberthalf.fr/presse/1-salarie-sur-2-se-dit-pret-quitter-un-poste-au-cours-du-1er-mois>

<https://blog.recruitee.com/fr/onboarding/>

<https://www.vlerick.com/en/research-and-faculty/knowledge-items/knowledge/potential-of-onboarding-still-not-fully-utilised>