

Equipe de startup Miss Mandarine

Version 2017



Miss Mandarine

Equipe fondatrice de startup

L'équipe en startup est un **facteur clé de succès fort** mais également un **problème complexe**. Sa constitution lors de la création de l'entreprise, le recrutement de nouveaux entrants, les rémunérations, les rôles et fonctions de chacun, les interactions et les modes de communication... tout cela forme des éléments complexes et souvent nouveau pour chacun des membres de l'équipe, dans un environnement perpétuellement évolutif qui nécessite de s'adapter en permanence...l'équipe, un paramètre extrêmement compliqué.

Il est important de bien comprendre les enjeux autour de l'équipe et bien anticiper les problématiques qui ne manqueront pas d'arriver ; non pas pour qu'elles n'arrivent pas mais plutôt pour que quand elles se présentent, l'équipe n'explose pas mais soit plutôt « formée » à les comprendre et les résoudre rapidement et efficacement.

A l'origine

Il y a un **porteur de projet** avec ses envies, ses idées, son projet. Il crée parce qu'il a envie de liberté, de faire ses propres choix ; de nature, il ne va pas trop aimer qu'on lui dise ce qu'il a à faire puisque c'est ce qu'il a fui, les contraintes et les obligations. Il va développer son projet et sans doute devenir dirigeant de la société qu'il va créer. Il va sans doute créer avec des **associés fondateurs** qui auront une part du capital social de la société.

Problématique 1 : trouver ses associés

- ✓ Soit on les a déjà mais dans le temps certains s'apercevront qu'ils ne sont pas fait pour la création,
- ✓ Soit on les a déjà et un travail sur l'équipe permettra d'avoir une équipe performante,
- ✓ Soit on ne les a pas et on va les chercher. Impossible de faire comme un recrutement traditionnel.

Les associés au départ ne se paient souvent pas et travaillent beaucoup ; ce qui engendrent fatigue et pression notamment de la part de leur entourage qui pense le plus souvent qu'il vaudrait mieux qu'ils trouvent un boulot plutôt que d'être dans une situation précaire. La pression de ne pas aboutir dans ses produits, dans ses développements, se rajoute à la pression de son écosystème. Le fait de manquer de ressources humaines ou financières, de manquer de temps pour tout faire génèrent également de la pression, qui s'ajoute à la pression. Enfin, une grande polyvalence nécessaire pour accomplir toutes les tâches liées à la création d'entreprise, va également alourdir les choses : chacun devra faire des tâches qu'il n'a jamais fait ou qu'il n'aime pas faire...pas le choix mais pas toujours drôle.

Vous trouverez votre associé dans votre réseau, les stagiaires que vous prendrez ...soyez ouvert autour de vous et exprimez à tous votre recherche. Ce sera un peu long ...raison pour laquelle il faut s'y prendre assez tôt.

Il est aussi important avec un associé possible de parler de l'avenir d'associé ...que cela se fasse ou pas, il est important de le prévoir et de mettre les choses en perspective. Personne ne peut savoir si les choses se feront ou non ...il faut donc être optimiste de faire comme si cela aboutira. Discutez avec votre stagiaire des conditions possibles de son entrée ne veut pas dire qu'elle rentrera dans l'entreprise mais permet que chacun réfléchisse à la manière dont pourrait se faire cette collaboration. Que cela se fasse ou non, cela avancera aussi la réflexion du porteur de projet qui affinera son besoin. Attention ne soyez pas trop exigeant, vous cherchez l'associé parfait ... vous trouverez un associé comme vous-même n'êtes malheureusement pas plus parfait. D'ailleurs, la perfection serait monotone, non ?

Attention ne pas intégrer comme associé une compétence (juridique, expertise comptable..) qui peut s'acheter par ailleurs : nul besoin de faire entrer au capital ces prestataires. Il faut plutôt intégrer en associé fondateur des associés 200% opérationnel dans la société.

Problématique 2 : les compétences de ses associés

Rechercher un associé comme on recrute un salarié, c'est chercher le mouton à cinq pattes ...autant ne pas commencer !

« Bac plus 5, 5 ans d'expériences professionnelles, connaissant le secteur d'activité de la startup, avec du réseau mais sans être payé au départ » : ne perdez pas de temps à chercher cet oiseau rare.

Seuls 3 critères comptent : a-t-il ENVIE de se lancer dans la **création d'entreprise**, a-t-il ENVIE de **travailler avec vous** et a-t-il une **appétence pour le secteur d'activité** de la société. Dès que vous avez trouvé cela, vous avez trouvé votre premier associé, quelques soient ses compétences.

En effet, une startup se porte rarement seul ; trop de choses à faire et la première des tâches est de partager le fardeau des choses à faire et des baisses de moral.

Problématique 3 : partager avec ses associés

Les associés fondateurs doivent partager une **vision commune du développement de leur entreprise**.

Plusieurs solutions...

- ✓ soit ils n'ont jamais discuté de leur société à 5 ans et rapidement, ils ne sont plus d'accords sur son devenir. Certains voudront lever des fonds, d'autres pas...

- ✓ soit ils en ont discuté mais l'évolution de leur société les obligent à réaliser des pivots stratégiques mettant la vision de chacun en souffrance ...la encore certains ne se trouveront pas en accord avec ces nouvelles orientations

.....

ECRIRE : Partager une vision ce n'est pas seulement la formuler, c'est aussi l'écrire c'est-à-dire la formaliser pour que chacun puisse la commenter la rajuster ou l'enrichir.

Il y aura forcément des désaccords dans les méandres du développement d'une startup; il est important que chacun sache ce qui se passe dans ces contextes : il faut donc avoir discuter et **mis en place « les règles du jeu »**. Que se passe-t-il si les associés ne sont pas d'accord ? qui décide sur quel sujet ? Si il y a désaccord au point de bloquer les choses, alors, est-ce l'associé majoritaire qui va arbitrer la décision finale et les autres devront s'y conformer ?

Le mode collaboratif et consultatif dans le cadre d'une décision stratégique est vraiment intéressant mais en cas de désaccord, il est important de savoir qui finalement va pouvoir décider rapidement et faire avancer les choses efficacement. Si cela n'a pas été anticipé, le risque est qu'en cas de désaccord, aucune décision ne soit prise ce qui peut bloquer l'avancée de la société voire la mettre en péril.

Les associés fondateurs sont en charge de la définition des orientations stratégiques de la société.

Problématique 4 : le quotidien de la startup

Certains associés vont travailler dans l'entreprise : ils sont alors opérationnels dans l'entreprise, rémunérés ou non (de nombreuses équipes dirigeantes au démarrage ne se paient pas) ; d'autres ne travaillent pas dans l'entreprise : ils seront alors des sleeping partners.

INITIER : Le porteur initial et souvent un très bon créatif ou technologue, un très bon créateur qui sait faire adhérer les équipes à son projet en devenir. Il sera souvent un piètre dirigeant quand l'entreprise va grossir car gérer des gens, des budgets ne va pas être ce qui l'amuse le plus et ce sur quoi il est le plus compétent. Comprendre l'évolution de son entreprise et la corréliser avec sa propre évolution pour avoir les bonnes personnes au bon endroit ...pas simple car parfois cela nécessite de laisser sa place.

Quelques recommandations

- ✓ « Sortir » un associé en pleine levée de fonds ...mauvaise idée.
- ✓ Confier ses tracas d'équipe à ses futurs investisseurs est le meilleur moyen de ne pas les voir investir.
- ✓ Penser qu'un problème d'équipe se résoudra toujours ; qu'on sera en capacité d'être assez intelligent pour ne pas s'embrouillererreur.



Miss Mandarine