

Etude Régionale



- **Etude réalisée par Eurhëa Conseil**
- ***Les pratiques de recrutement des jeunes entreprises innovantes en Midi-Pyrénées***
 - ***Qui recrute ?***
 - ***Quels profils ?***
 - ***Quelles stratégies ?***
 - ***Succès et difficultés rencontrés***

Sommaire

- ***Cadre de l'étude – Méthodologie*** ***p 3***
- ***Les entreprises qui recrutent*** ***p 4***
- ***Les fonctions recrutées*** ***p 5***
- ***Zoom sur les fonctions marketing et commerciale*** ***p 6***
- ***Stratégies de recherche*** ***p 9***
- ***Critères de choix*** ***p10***
- ***Les étapes du process de recrutement : facile ou difficile ?*** ***p 11***
- ***Le recours au conseil*** ***p 12***
- ***Conclusions*** ***p 13***

Cadre de l'étude - Méthodologie

- Plus que dans tout autre domaine, celui de **l'innovation appelle l'excellence** : aller vite, être créatif, proactif, savoir se remettre en question, être prêt à relever des challenges sont quelques unes des caractéristiques essentielles pour porter des projets innovants.
- Le secteur de l'innovation est un de ceux qui peinent à attirer les candidatures pour relever les défis des start-up, pourtant le recours au conseil en RH reste faible. Or, **la réussite des recrutements réalisés par les JEI a souvent un impact très direct sur la réussite ou l'échec de l'entreprise et l'enjeu humain prend alors une dimension stratégique souvent insoupçonnée au départ.**

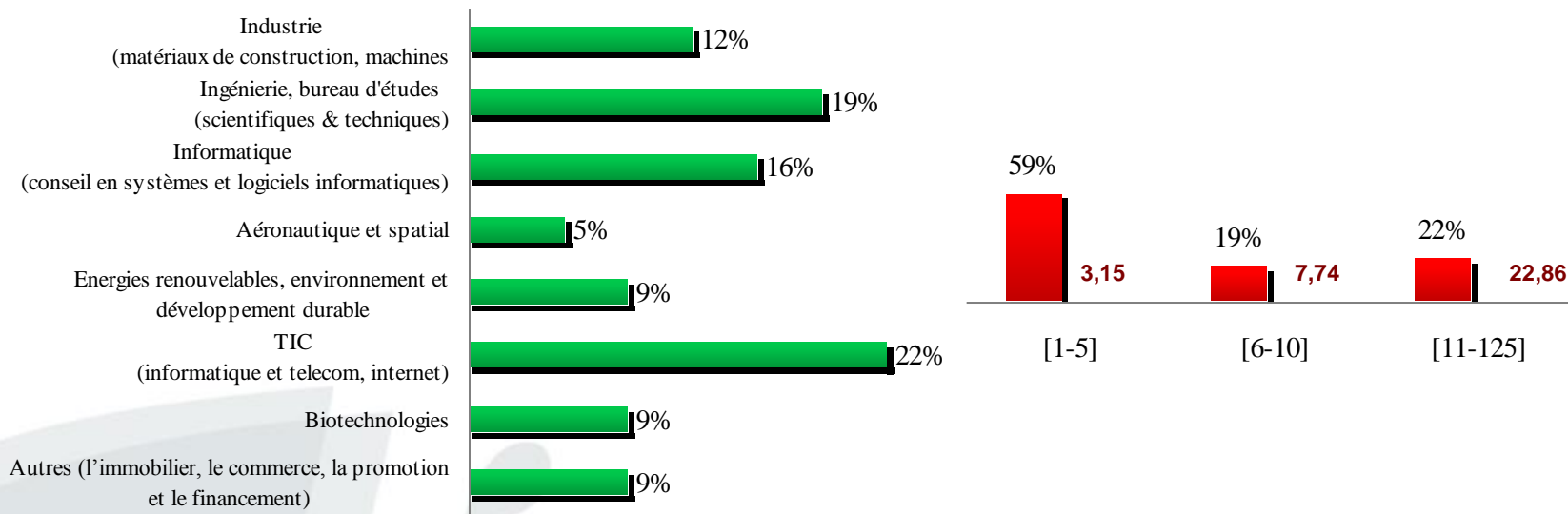
Eurhèa Conseil a souhaité faire un état des lieux plus précis des pratiques de recrutement de ces entreprises.

- **Détail de la cible**
 - **Jeunes entreprises innovantes installées en Pépinières et/ou issues de l'Incubateur Midi-Pyrénées :**
 - Ariège** : Cap Couserans, Cap Delta & Cap Mirabeau
 - Haute-Garonne** : CEEI Théogone, SEMIDIAS, SICOVAL, Incubateur Midi-Pyrénées.
 - Tarn** : Albisia, Centre Bradford, GRANILIA & L'Arobase
 - Tarn-et-Garonne** : Novalia 82 & Sud-Emergences
- **Méthodologie**
 - Etude menée sur cinq semaines - **Février 2010/Mars 2010**
 - Enquête téléphonique auprès de 173 entreprises
- **106** entreprises ont répondu à notre enquête.

Les entreprises qui recrutent

En grande majorité, ces JEI recrutent :

- **77%** des entreprises ont déjà été amenées à recruter dans les précédents mois
- Elles ont majoritairement **moins de 6 salariés**.
- Les entreprises qui embauchent le plus sont dans **les TIC, les bureaux d'études et l'informatique**.



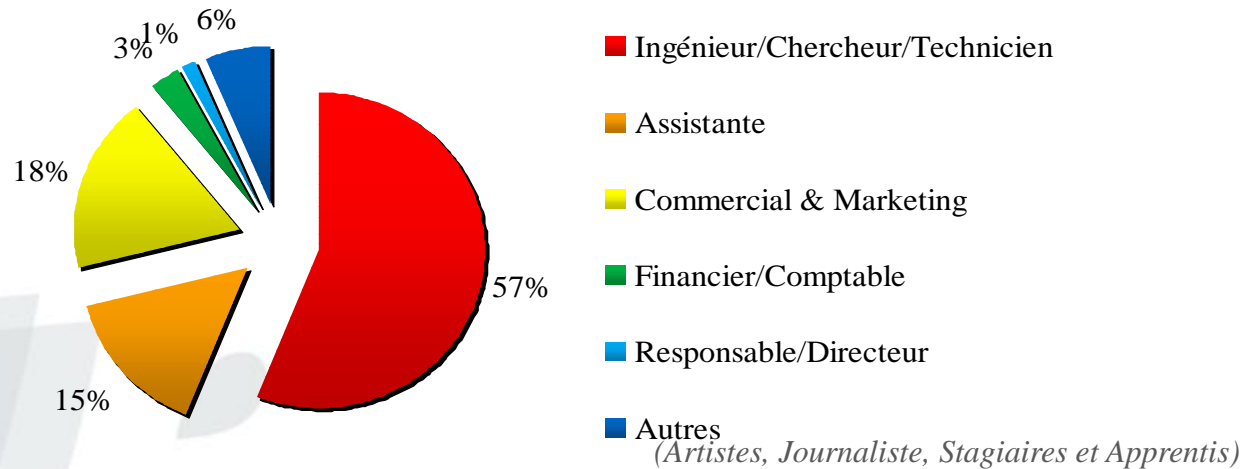
Répartition des entreprises par secteur d'activité

Taille moyenne des JEI

Les fonctions recrutées

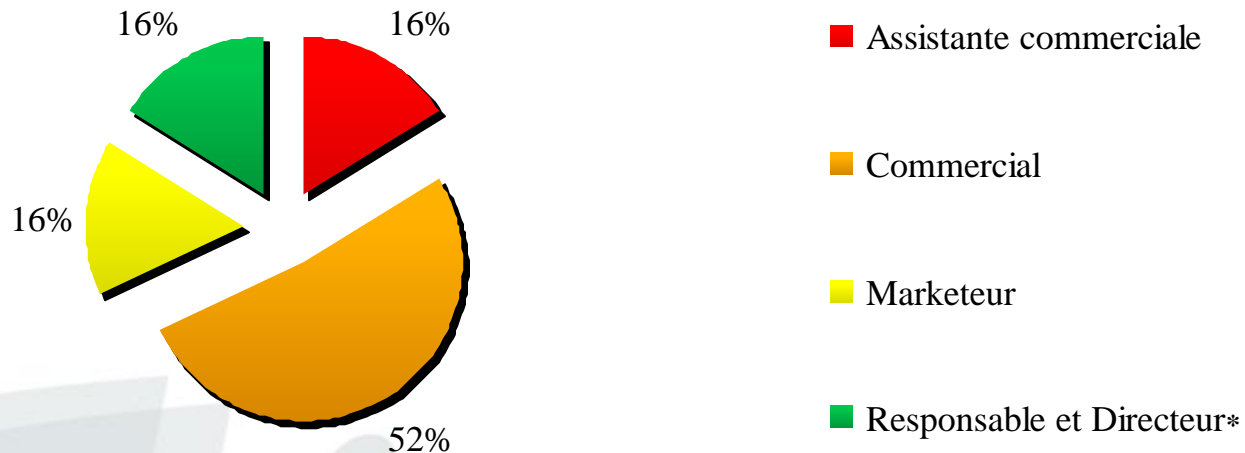
Quelles fonctions recrutent-elles ?

- **Près de 60% des recrutements concernent des fonctions scientifiques et techniques.**
- **18 % des postes sont dédiés à la gestion administrative et financière** (Assistants + Financier/comptable).
- **Les fonctions marketing et commerciales représentent 18% de l'ensemble des postes.**



Zoom sur les fonctions Marketing & Commerciales

32% des postes créés concernent les aspects stratégiques de la fonction : responsables, directeurs et marketeurs.



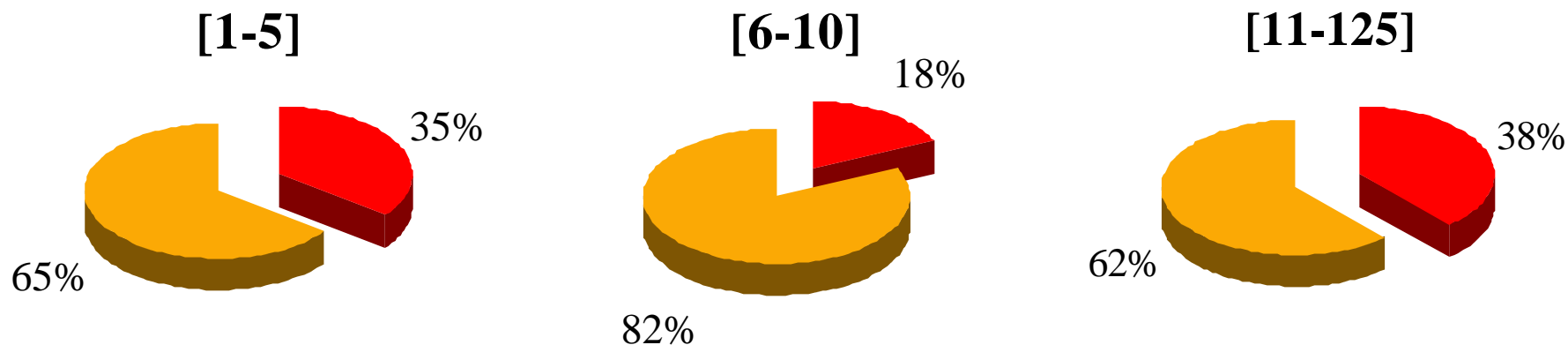
Typologie des postes Marketing et Commerciaux

* Sur ces tailles d'entreprises, les fonctions de responsable ou de directeur comportent une partie opérationnelle de vente et de développement commercial

Zoom sur les fonctions Marketing & Commerciales

La taille des entreprises n'influe pas sur le nombre de recrutements de fonctions marketing et commerciales.

- **35 % des fonctions créés** dans les plus petites entreprises sont des fonctions marketing et commerciales
- **Contre 38 %** pour les plus grandes



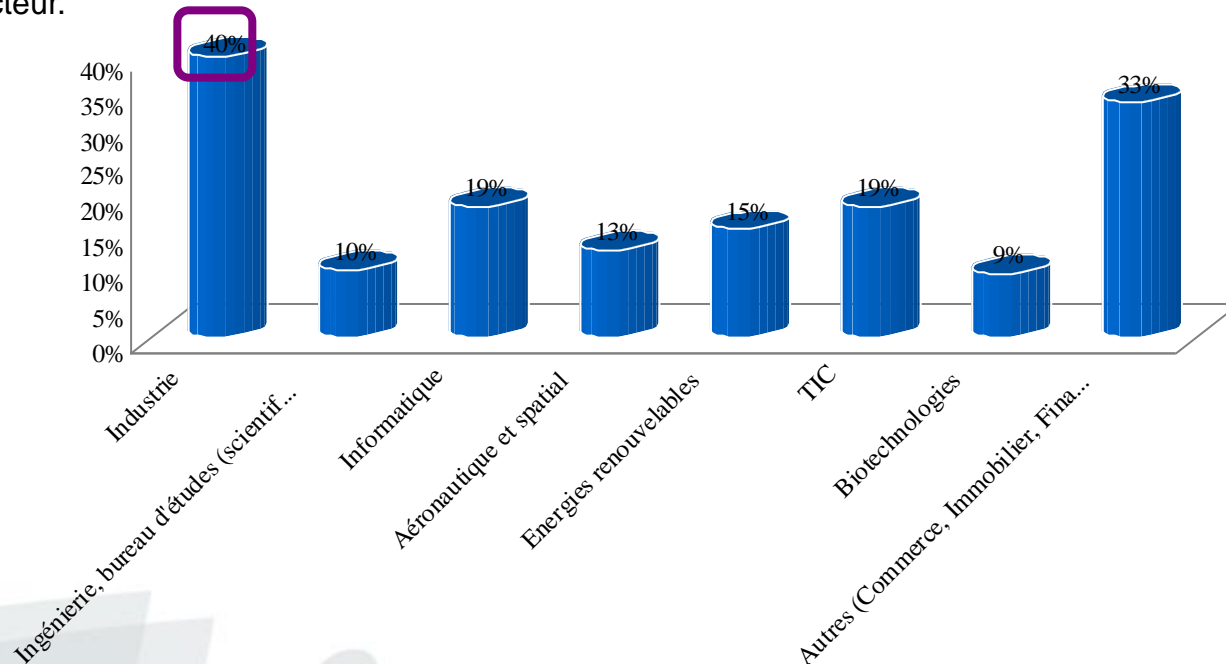
Taille des entreprises qui recrutent des fonctions marketing et commerciales

- *entreprises qui recrutent des fonctions marketing & commerciale*
- *toutes les autres entreprises*

Zoom sur les fonctions Marketing & Commerciales

Le secteur de l'industrie se détache :

- les fonctions marketing et commerciales représentent 40 % de l'ensemble des fonctions créés dans ce secteur.



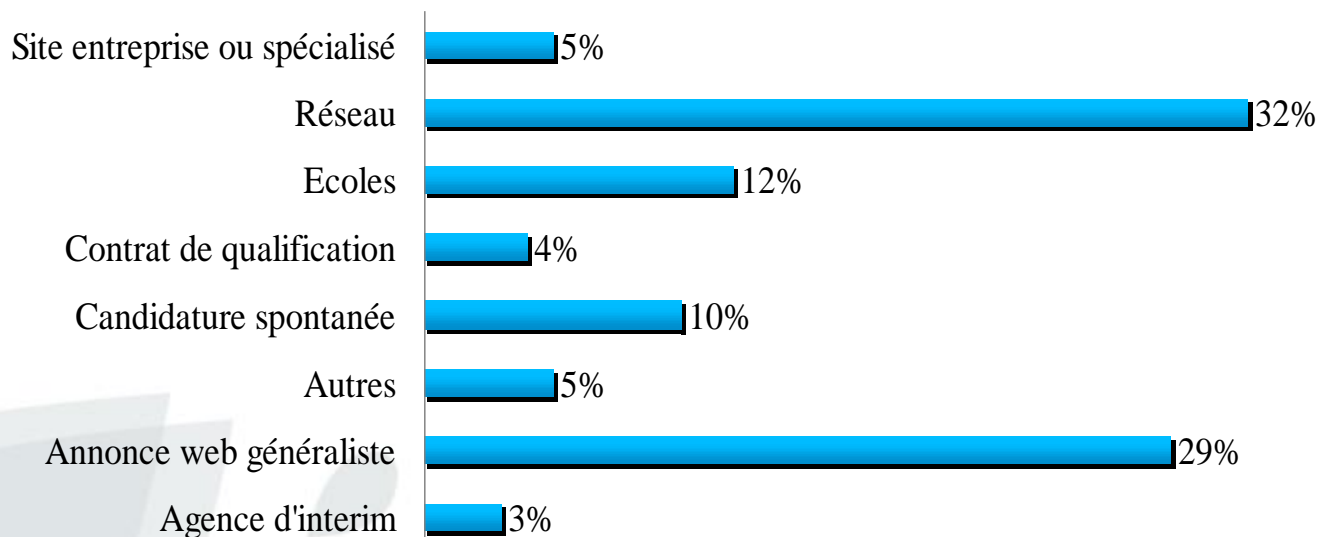
Proportion des fonctions marketing et commerciales sur l'ensemble des postes créés dans chaque secteur

Autres : Commerce, Communication, Immobilier et Financement

Stratégies de recherche

Quelles sont les stratégies de recherche privilégiées des JEI?

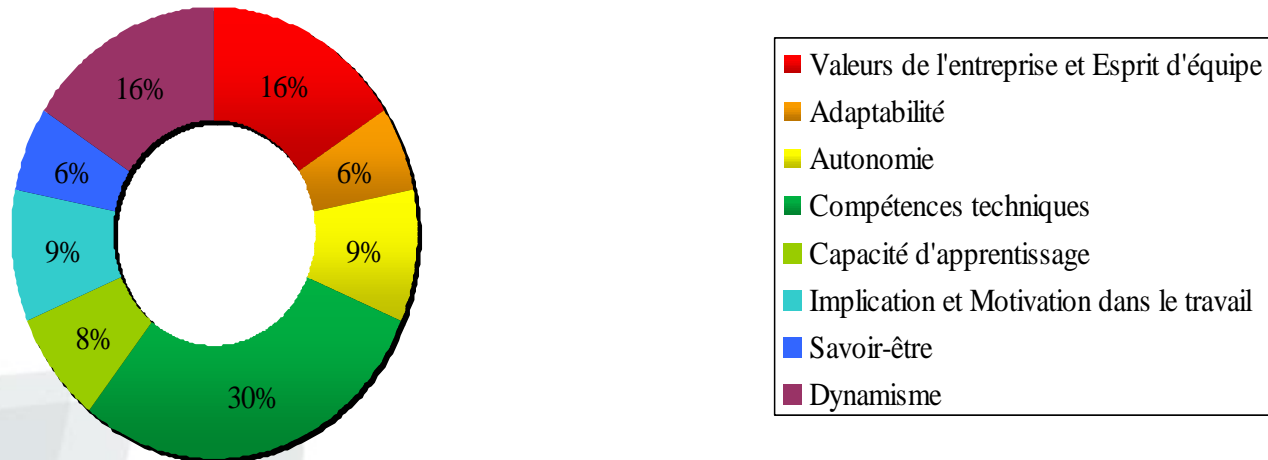
- Une **place importante est accordée aux réseaux** sociaux et professionnels est observée.
- Toutefois, **les annonces sur les sites d'emploi en ligne généralistes restent incontournables** pour ces entreprises.



Critères de choix des candidats

A quels critères sont-elles particulièrement sensibles ?

- Au delà des **compétences techniques primordiales (30 %)**, les jeunes entreprises innovantes recherchent chez leurs futurs collaborateurs :
 - **L'adhésion aux valeurs et l'esprit d'équipe (16 %)**
 - **Le dynamisme (16 %)**



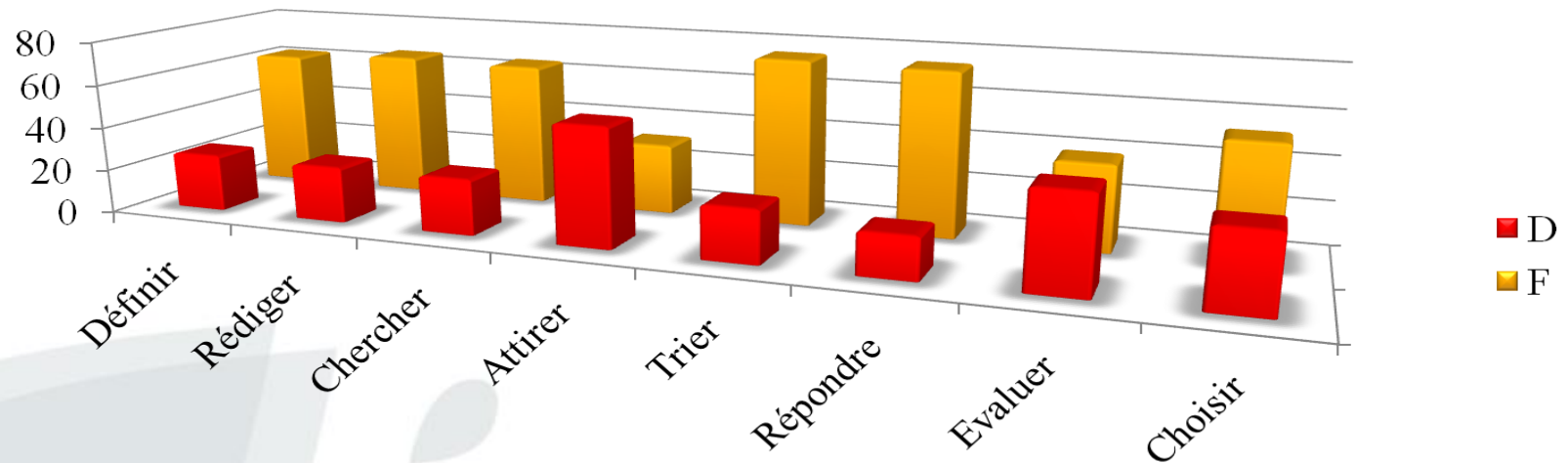
Critères principaux de sélection des candidats

Les étapes du process de recrutement : facile ou difficile ?

Les principales difficultés rencontrées par les entreprises sont :

- **Attirer les talents** : 62,7% des réponses
- **Evaluer les différents candidats** : 52,4% des réponses
- **Faire le choix final** : 39% des réponses.

Être en capacité **d'avoir les meilleurs profils disponibles** sur le marché est une problématique forte. Par ailleurs **bien évaluer les compétences et qualités recherchées pour faire le bon choix** restent des étapes difficiles et risquées pour ces entreprises



Sur quelle(s) phase(s) du process de recrutement rencontrez-vous le plus de facilités, de difficultés ?

Le recours au Conseil

Résultats : les recrutements menés sont considérés comme:

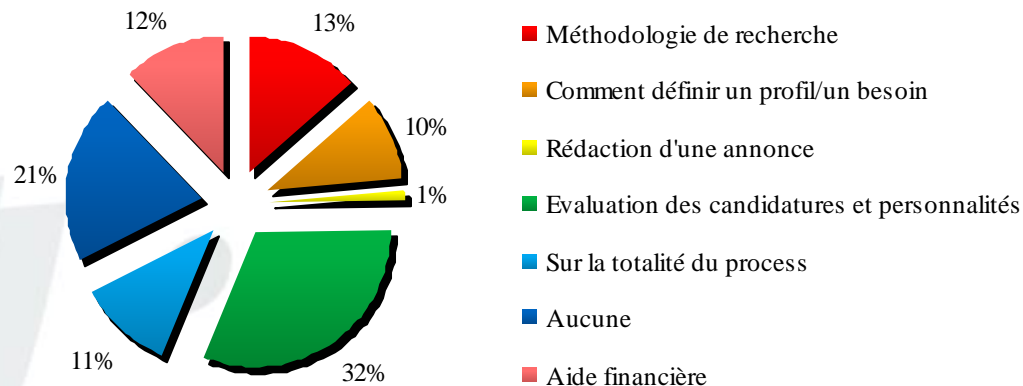
- **une réussite** dans **67%** des cas,
- **29%** ont comporté des **erreurs de casting**.

Les jeunes entreprises innovantes font-elles appel à des prestataires RH ?

- **83%** des JE gèrent leurs recrutements seules
- **15%** ont ponctuellement fait appel à des cabinets
- **1,7%** sous-traitent systématiquement à un prestataire

Si elles pouvaient bénéficier de conseils, ils porteraient sur :

- **L'évaluation** des candidatures et personnalités
- **La méthodologie de recherche**.



Besoins exprimés

Conclusion

• Des entreprises dynamiques et qui créent des emplois

- Malgré le contexte économique, elles ont majoritairement recruté : 77,3 % d'entre elles.
- Les fonctions marketing et commerciales représentent 18 % de l'ensemble des fonctions créées. Les jeunes entreprises innovantes ont tendance à privilégier l'intégration de ressources qui visent à renforcer les activités techniques ou R&D. C'est aussi dans ces domaines qu'elles bénéficient le plus de soutiens financiers.

• Un recrutement qui privilégie la proximité

- Être en capacité d'avoir les meilleurs profils disponibles sur le marché, attirer les talents est une problématique forte. Paradoxalement la majorité des recherches se réalisent dans l'environnement connu de l'entreprise (58% des candidatures) et les JEI ne se donnent pas toujours les moyens d'avoir le meilleur profil disponible sur le marché :
- Par ailleurs, bien évaluer les compétences et les qualités recherchées, faire le bon choix restent des étapes difficiles et risquées pour ces entreprises.

• Des JEI qui gèrent leurs recrutements seules

- 1/3 des JEI s'est déjà trompé dans ses recrutements
- 17% seulement d'entre elles font appel à des prestataires pour sécuriser leur recrutement

Conclusion

• **Un paradoxe : des difficultés pour recruter mais un recours au conseil peu développé.**

- L'importance de la dimension humaine, dans la réussite des projets innovants est primordiale mais pourtant peu de moyens sont donnés pour la prendre en considération et limiter les risques. Le constat est le même à la fois chez les dirigeants, les investisseurs, les structures d'accompagnement. Le pôle RH/management est pourtant un des 4 pôles (avec le Technique, le Business Développement, la Finance/Gestion) qui sont maîtrisés, dès les premières années d'existence, par les entreprises innovantes qui réussissent

• **Les causes sont multiples :**

- Le chef d'entreprise qui a une expérience préalable du recrutement, pense pouvoir se passer de conseil
- Les JEI ne savent pas toujours ce qui peut être externalisé, ni quels sont leurs besoins de conseil : ils ont l'image de l'achat d'une prestation de recrutement complète, chère et de surcroît pas toujours adaptée au besoin.
- La valeur ajoutée du conseil en ressources humaines n'est pas immédiatement perçue.
- Les impacts des erreurs de recrutement sont souvent minimisés. C'est à posteriori, qu'ils sont réellement mesurés