

Pour une croissance durable des startups

À travers nos 300 accompagnements de startups depuis 2015, nous avons eu l'occasion d'en voir, des réussites et des échecs. Quelques-uns de nos clients ont explosé en vol, d'autres sont désormais sur orbite (coucou [Contentsquare](#) et [Back Market](#)), tandis que la plupart d'entre eux sont restés entre les deux. Dans cette zone aveugle, que constitue en fait la majorité des startups qui durent.

Et qui devrait peut-être devenir le modèle recherché dans notre écosystème.

L'écosystème startup est malade de son modèle de réussite

À trop pousser des grenouilles à se faire aussi grosses que le bœuf, notre écosystème se tire une balle dans le pied. Poussant un grand nombre d'entreprises à *scaler* au-delà de toute nécessité, les fragilisant au lieu de les renforcer.

Derrière les quelques succès apparents de notre écosystème, une longue traîne de startups mortes-vivantes suit, péniblement. Perfusées aux levées de fonds, ces [zombiecorn](#) ont en réalité un business model incapable de passer à l'échelle. **Fake it until you fuck it** semble être leur mot d'ordre, comme toutes ces entreprises du *quick commerce*, [disparues aussi vite](#) qu'elles étaient apparues.

Pour les fondateurs, le retour à la réalité est rude, bien loin du mirage de l'enrichissement rapide. Les valorisations trop élevées refroidissent les acheteurs potentiels, les négociations prennent un temps fou, les [earn out](#) les bloquent pendant des années... Et une fois exécutées les [clauses de liquidation préférentielle](#) de leurs investisseurs, il ne leur reste plus grand chose à se mettre sous la dent.

Dans les organisations mêmes, la quête de la croissance sans finalité épuise les équipes. Les [dettes humaines et managériales](#) s'accumulent, avant de se solder par de douloureux plans de départ, qui abîment la culture qui faisait le succès de l'entreprise. [L'esprit startup dure trois ans](#), disions-nous déjà en 2017, pour souligner tous les facteurs de risques qui viennent s'ajouter aux problèmes business et financiers : politique interne, baisse de l'efficacité, manque de diversité, et en tête de liste : la déconnexion des dirigeants.

Après 10 ans d'accompagnement, notre constat est sans appel : quand une startup *scale* trop rapidement, elle se fragilise. Sensible à la moindre crise, qui la fera plier.

À viser le court terme, l'écosystème startup se trompe d'ambition

Cette maladie a un nom : le court-termisme. À chaque étape de croissance, la pression monte et les échéances se rapprochent, jusqu'à oblitérer toute capacité des fondateurs et des organisations à préparer le long terme.

Pourtant, quand on y regarde de près, tous les acteurs de l'écosystème auraient intérêt à ce que les startups réussissent **dans la durée**.

Même après leur départ, les fondateurs sont bien plus sensibles qu'ils ne le disent à leur héritage, car leur identité sera à tout jamais liée à l'avenir de l'entreprise qu'ils ont créée.

Plus facile de vivre dans les baskets d'[Yvon Chouinard](#) que d'[Adam Neumann](#) 🧦

Les équipes aussi préfèrent travailler dans une organisation dont le succès sera durable, car cela leur donnera des opportunités intéressantes en interne et une belle ligne sur leur CV.

Mieux vaut faire partie de la [Paypal mafia](#) que des anciens de [Théranos](#) 🧳

Les investisseurs, eux, ont besoin d'une véritable vision long terme pour obtenir les multiples recherchés, et le moteur de nombre d'entre eux est d'avoir été là à un moment clé d'une histoire exceptionnelle.

Entre Netflix et [Quibi](#), il valait mieux investir dans le premier 🧑🏻

Enfin, les acteurs politiques et institutionnels font une fixette sur les licornes et leurs valos, alors que ce qu'ils veulent en vrai, ce sont des champions technologiques qui maintiennent des emplois locaux dans la durée.

On préfère les histoires à la Doctolib qu'à la [Zenly](#) 🏆

Tout le monde connaît le secret du succès dans la durée

On nous demande souvent ce qui fait le succès des plus belles boîtes que nous avons accompagnées. Est-ce leur stratégie qui est exceptionnelle ? Ont-elles une recette particulière, une méthode pour réussir ? Est-ce leurs investisseurs qui font la différence ?

Tout cela est important évidemment. Mais dans notre expérience, il n'y a que deux critères qui semblent les différencier : les dirigeants veulent rester à la tête de leur entreprise **dans la durée** et ils ont la volonté farouche que leur organisation reste **en bonne santé**.

Tout le monde sait très bien ce que c'est, une boîte en bonne santé : c'est une startup dans laquelle il n'y a que peu de jeux politiques, un engagement fort des collaborateurs, une productivité exceptionnelle et très peu de *turnover* chez les bons. Une équipe réellement performante, épanouie, soudée derrière une culture commune et motivée par une vision inspirante et de long terme.

L'excellence n'est pas incompatible avec un environnement de travail sain et bienveillant. Au contraire : nous en sommes convaincus, **c'est désormais cette bonne santé qui conditionne la performance !**

Et si au lieu de [tout miser sur les KPI et les business plans](#), l'écosystème se mettait **vraiment** à investir sur la vision, la culture, le leadership, la qualité de l'équipe ? Chez Fly The Nest, nous sommes convaincus qu'en changeant le curseur, nous pourrions infléchir la trajectoire de notre écosystème et éviter ainsi nombre de faillites inutiles.

Nous n'aurons peut-être pas plus de Google ou de Salesforce. Mais nous multiplierons les succès : des entreprises solides, rentables, saines. Profitables pour leurs investisseurs, leurs clients, leurs collaborateurs, la société.

Et si tu es un fondateur ou une fondatrice, voilà quelques recommandations pour y arriver :

1. Prépare-toi immédiatement à ce qui t'attend : le défi du VC game et celui du leadership
2. Pose très tôt les bases saines d'une culture qui vous ressemble
3. Construis une équipe solide de leaders à chaque étape, quitte à *scaler* moins vite
4. Mets en œuvre les meilleurs outils d'exécution pour maintenir l'alignement de l'équipe
5. Investis rapidement dans un management de qualité, formé à accompagner des équipes et à mener des projets
6. Questionne-toi sur tes motivations profondes et le rôle que tu veux jouer dans la durée
7. Fais-toi accompagner : demander de l'aide n'est pas un signe de faiblesse, c'est une preuve de maturité