

# Baromètre *startup* Talent

Publié le 26 octobre 2022

Données recueillies au moyen d'un questionnaire quantitatif personnalisé ouvert du 21 juin au 27 juillet 2022 et d'entrevues qualitatives effectuées entre le 7 et le 22 juin 2022.

## En quoi l'accès au talent est-il un enjeu pour les *startups* ?

Tous les secteurs de l'économie sont confrontés à la pénurie de main-d'œuvre. La pandémie n'a fait qu'exacerber ce phénomène, en plus d'amener de nombreux bouleversements au monde du travail (changements de carrière, démissions, démocratisation du télétravail ou travail hybride). Ces changements contribuent à une imprévisibilité des mouvements de main-d'œuvre et à un grand besoin d'adaptation. Les *startups* ne sont pas épargnées, mais comment réagissent-elles à ces mutations ?

Dans le cadre de ce Baromètre *startup*, MAIN et Startup Montréal ont mutualisé leurs ressources afin d'identifier et de cartographier les enjeux de talent tels que vécus spécifiquement par les *startups* québécoises.

La pertinence de s'intéresser aux enjeux de talent pour l'écosystème ne date pas d'hier. Le dernier sondage *PMEit* et le *Sommet des accélérateurs 2021* organisé par MAIN avaient déjà permis d'identifier que l'accès au talent qualifié était le « troisième obstacle le plus important à la croissance des *startups* ». D'ailleurs, cet enjeu a été inclus parmi les cinq principaux objectifs à travailler pour l'écosystème *startup* montréalais lors du *Offsite 2020* de Startup Montréal.

Dans le cadre de ce Baromètre *startup*, nous avons cherché à comprendre la corrélation entre l'accès au talent et la croissance des *startups* québécoises.

- Quels défis sont liés à l'attraction et à la rétention de talent au sein des *startups* ?
- Quel est le positionnement des *startups* face aux grandes entreprises, quant à l'accès au talent dans le contexte de la pénurie de main-d'œuvre ?
- Quel est l'impact des programmes d'accompagnement sur les *startups* en ce qui a trait au soutien en gestion des ressources humaines ?

Cette édition spéciale du Baromètre *startup* ne prétend pas proposer de solutions miracles, mais les données qu'elle présente amènent des pistes de réflexion porteuses en vue d'aider les *startups* à attirer, embaucher et développer le talent qu'il leur faut pour réaliser tout leur potentiel.

Parmi les nombreux éléments de réponses intéressants :

- miser sur les facteurs d'attractivité des *startups* pour attirer de nouveaux talents ;
- éliminer les irritants permettant d'attirer plus de talents internationaux ;
- créer des milieux de travail stimulants pour réduire les enjeux de rétention.

Ce Baromètre *startup* a été produit grâce à la précieuse collaboration de Talsom et Ton Équipier que nous tenons à remercier.

main

StartupMontréal

# Faits saillants

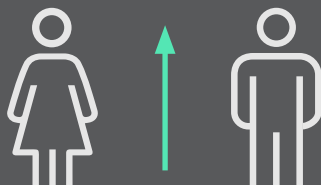
## État des choses

**58 %**

des *startups* interrogées ont **augmenté** leur nombre d'employé.e.s de 2021 à 2022.

**83 %**

des *startups* interrogées ont l'**intention d'augmenter** leur nombre d'employé.e.s de 2022 à 2023.



**80 %**

des *startups* interrogées ont exprimé **avoir inclus les ressources humaines** dans leur plan stratégique.

**54 %**

des *startups* interrogées jugent qu'elles ont un **niveau de proactivité en matière de ressources humaines moyen ou élevé.**



## Attractivité

Les défis exprimés par les *startups* interrogées quant à l'attractivité et la rétention des talents varient selon plusieurs facteurs.

Généralement, les *startups* interrogées ressentent plus de **difficulté à attirer les talents** qu'à les retenir. Cependant, les *startups* en phase de démarrage perçoivent davantage que **la rétention des talents est un défi.**

« Une culture d'organisation encourageant **la créativité, l'innovation, l'intrapreneuriat** » est le facteur nommé comme le plus attrayant par les candidat.e.s souhaitant rejoindre une *startup*.

Les domaines d'activités qui semblent intéresser le plus les chercheur.euse.s d'emploi sont **la cybersécurité, l'intelligence artificielle, les technologies propres et les technologies médicales.**

## Les défis du recrutement

**47 %**

des *startups* interrogées de la région de **Montréal doivent recruter à l'extérieur** de leur région.

**69 %**

des *startups* interrogées provenant des régions **hors Montréal doivent recruter à l'extérieur** de leur région.

**34 %**

des *startups* interrogées de la région de **Montréal doivent recruter à l'étranger.**

**40 %**

des *startups* interrogées provenant des régions **hors Montréal doivent recruter à l'étranger.**

# Faits saillants

## La rétention et les départs

89 %

des *startups* interrogées sont en mesure d'offrir des programmes de formation à leurs employé.e.s.

74 %

des *startups* interrogées ont affirmé que le télétravail a eu des effets positifs sur la rétention des talents.

42 %

des *startups* interrogées de la région de Montréal citent « l'augmentation de salaire » comme cause principale de départ de leurs employé.e.s.

36 %

des *startups* interrogées de la région de Montréal citent aussi « le développement de carrière » comme cause de départ de leurs employé.e.s.

28 %

des *startups* interrogées provenant des régions hors Montréal citent « l'augmentation de salaire » comme cause de départ de leurs employé.e.s.

28 %

des *startups* interrogées provenant des régions hors Montréal citent aussi « le développement de carrière » comme cause de départ de leurs employé.e.s.

## Accompagnement en ressources humaines

L'accompagnement est un des facteurs qui contribue au succès des *startups*. Cependant, obtenir le bon type d'accompagnement au bon moment dans un parcours entrepreneurial peut faire une grande différence sur l'impact positif généré.

40 %



des *startups* interrogées qui ont été accompagnées ont reçu un accompagnement en ressources humaines.

67 %



des *startups* interrogées étant en phase de ventes croissantes déclarent que cet accompagnement RH a eu un impact élevé sur leurs processus.

32 %



des *startups* interrogées étant aux premières étapes de commercialisation déclarent que cet accompagnement RH a eu un impact élevé sur leurs processus.

# Présentation générale de l'échantillon

# 1

## 109

**participant.e.s** ont été interrogé.e.s du 21 juin au 27 juillet 2022 par l'entremise d'un sondage en ligne quantitatif.

## 25

**entrevues qualitatives** ont été réalisées entre le 7 et le 22 juin 2022 auprès d'acteurs de l'accompagnement, du développement économique et de *coachs* pour bien comprendre le contexte entourant les enjeux liés au talent.

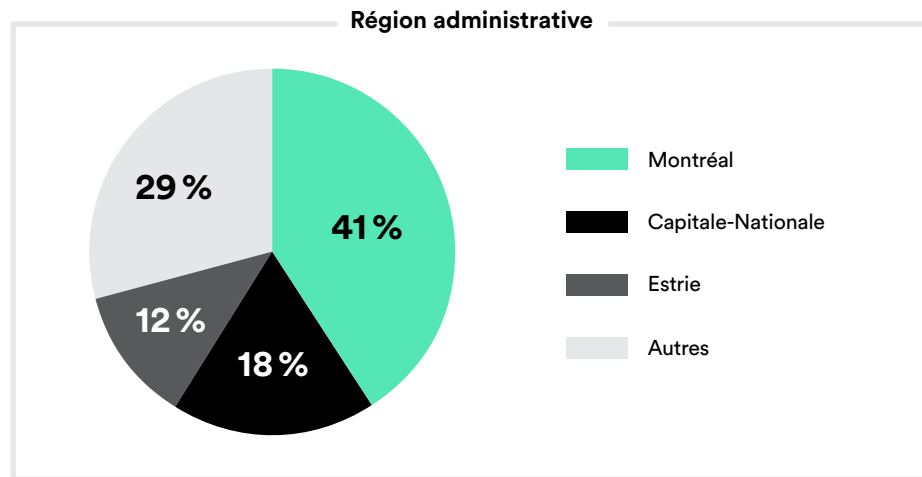
Dans le cadre de ce Baromètre *startup*, nous cherchions à **comprendre l'état des choses** pour l'écosystème québécois, mais aussi à identifier s'il existait des différences marquées dans la réalité des *startups* interrogées selon quelques facteurs. Nous avons donc réalisé notre analyse en tenant compte de l'échantillon global, mais aussi en segmentant par emplacement (Montréal et hors Montréal) et par stade de maturité des *startups* (premières étapes de commercialisation et ventes croissantes).

Note aux lecteur.trice.s :  
En raison des arrondis, la somme des pourcentages n'est pas toujours égale à 100 %.

## Provenance géographique

Dans l'ensemble, nous avons pu avoir des répondant.e.s dans **14 des 17 régions administratives du Québec**. Seuls l'Abitibi-Témiscamingue, le Bas-Saint-Laurent et le Nord-du-Québec n'ont pas pu être représentés.

**41% des répondant.e.s de l'échantillon provenaient de la région de Montréal** alors que **59% provenaient des régions hors Montréal**. Notons que l'échantillon contient une proportion importante de répondant.e.s provenant des régions de la Capitale-Nationale (18%) et de l'Estrie (12%).



Source : Dans quelle région administrative votre organisation est-elle située? (n=109)

## Secteur d'activités

Parmi les *startups* interrogées, les secteurs d'activités les plus nommés sont :

**31%**

Médias numériques et télécommunications;



**13%**

Technologies propres;



**9%**

Matériaux et procédés de fabrication de pointe;



**8%**

Tourisme et culture.

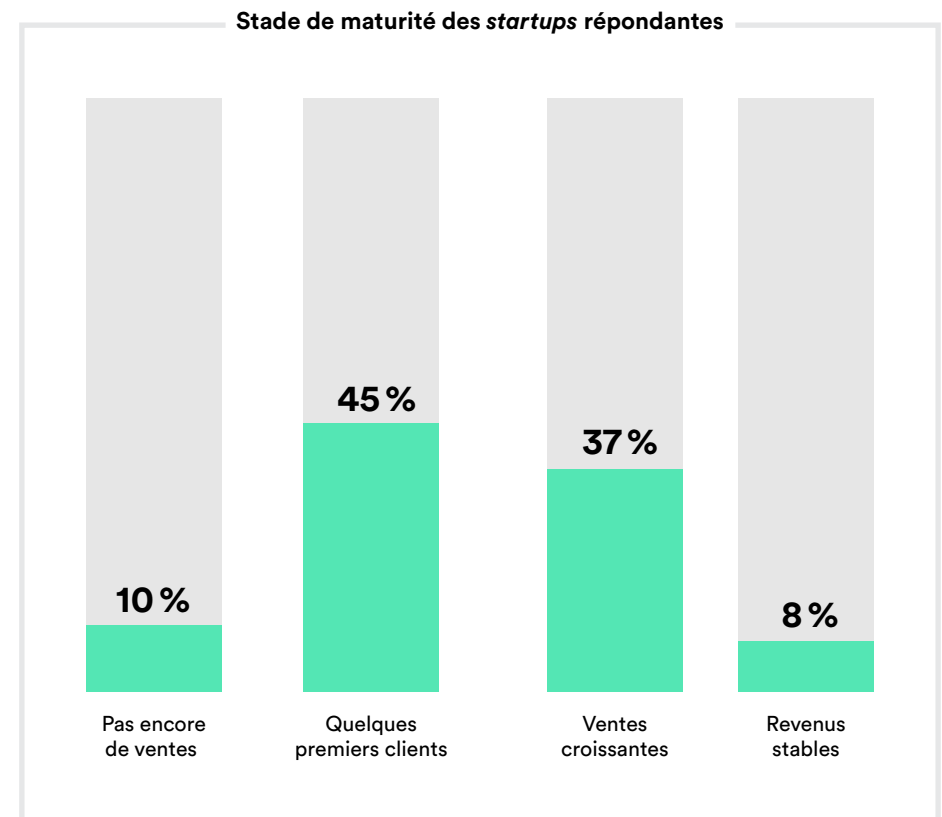


## Stades de maturité

Notre échantillon était composé à 55% (n=60) de *startups* encore dans leurs **premières étapes de commercialisation** (pas encore de ventes, quelques premiers clients). La grande majorité des *startups* contenues dans cet ensemble (65%) a déclaré avoir un chiffre d'affaires inférieur à 99 999\$.

Notre échantillon comportait aussi 37% (n=40) de *startups* indiquant une **certaine maturité d'affaires** (phase de ventes croissantes). La majorité des *startups* contenue dans cet ensemble (43%) a déclaré avoir un chiffre d'affaires entre 1 M\$ et 1999 999\$.

À noter que 47% des *startups* répondantes ont déclaré être **actives à l'international** et 16% des *startups* répondantes emploient des talents basés à l'international.



Source : À quelle étape de commercialisation se trouve votre organisation? (n=109)

## Équipe actuelle

71%

des *startups* interrogées étant dans les premières étapes de commercialisation opèrent avec une équipe comportant



moins de 6 employé.e.s.



70%

des *startups* interrogées étant en phase de ventes croissantes opèrent avec une équipe de



plus de 6 employé.e.s.

## Masse salariale

57%

des *startups* interrogées étant dans les premières étapes de commercialisation ont une masse salariale de moins de 150 000 \$.

85%

des *startups* interrogées étant en phase de ventes croissantes ont une masse salariale qui se situe entre 150 000 \$ à 2 999 999 \$.

### Plus haut niveau d'éducation des employé.e.s actuel.le.s

*Startups* à leurs premières étapes de commercialisation

(Pas encore de vente et Quelques premiers clients)  
(n=35)

5%

Diplôme d'études secondaires

33%

Diplôme de 1<sup>er</sup> cycle universitaire

41%

Diplôme de 2<sup>e</sup> cycle universitaire

*Startups* indiquant des ventes croissantes

(n=18)

18%

Diplôme d'études secondaires

39%

Diplôme de 1<sup>er</sup> cycle universitaire

13%

Diplôme de 2<sup>e</sup> cycle universitaire

Source : Répartition de vos employé.e.s par leur plus haut niveau d'éducation ? (n=57)

# Le recrutement

# 2

## L'attractivité des *startups*

Dans le cadre de ce Baromètre *startup*, l'équipe a voulu identifier les principaux facteurs d'attractivité des *startups* pour les chercheur.euse.s d'emploi tels qu'observés sur le terrain. La liste qui suit a été établie selon les réponses quantitatives et les réponses qualitatives données par des *startups* interrogées au sondage ainsi que les facteurs nommés dans les entrevues qualitatives réalisées avec des répondant.e.s faisant partie de l'écosystème d'accompagnement québécois (AIE).



Culture d'organisation encourageant la créativité, l'innovation et l'intrapreneuriat



Flexibilité concernant le télétravail/travail hybride



Flexibilité concernant les heures et jours de travail



Motivation de créer un impact positif dans la société



Possibilités d'avancement et de développement



Agilité de l'entreprise grâce à l'esprit entrepreneurial



Motivation de faire partie d'un projet à grand potentiel de croissance



Adéquation entre les valeurs de l'entreprise et les valeurs personnelles



Possibilité d'occuper plusieurs fonctions et d'avoir diverses responsabilités

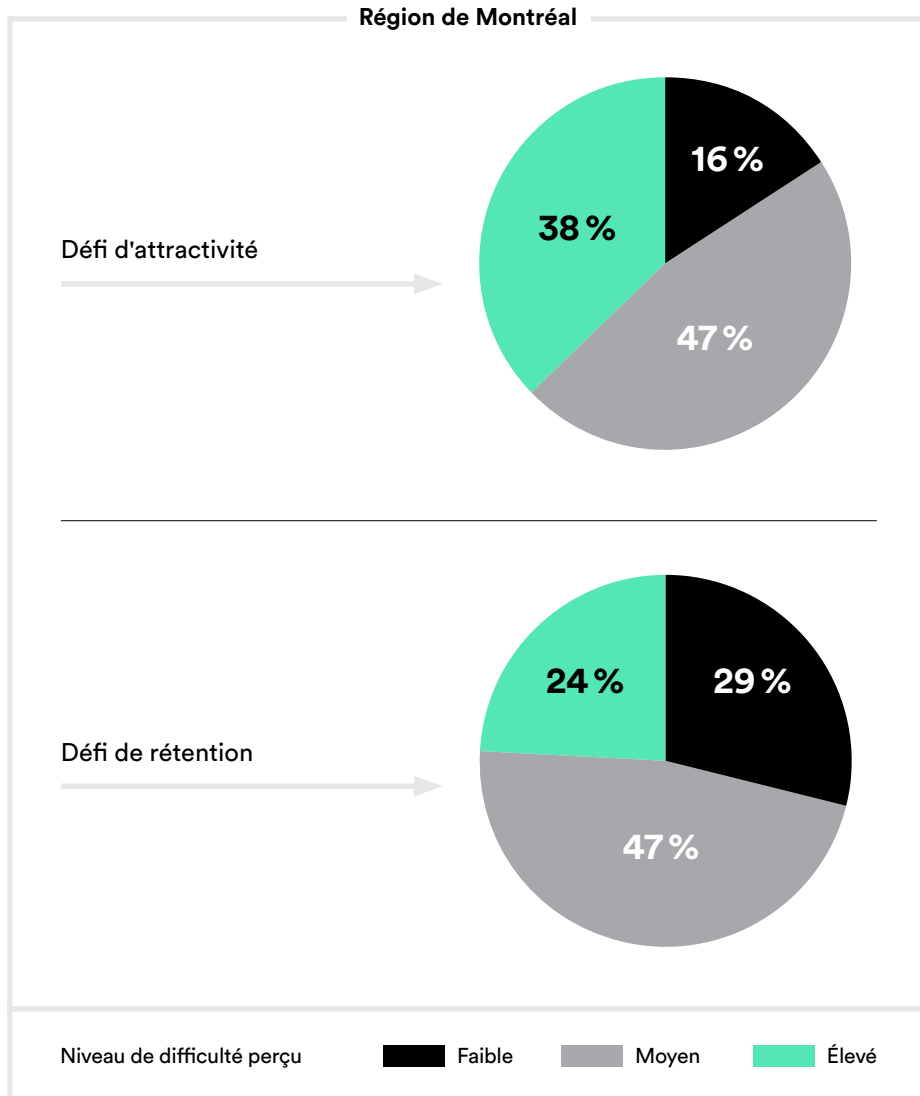


Structure organisationnelle plus horizontale qui permet aux employé.e.s d'avoir plus d'impact dans l'organisation

Par ailleurs, certains domaines sont en vogue. La collecte de données qualitatives a permis de nommer que les *startups* qui semblent attirer davantage l'attention des chercheur.euse.s d'emploi œuvrent en cybersécurité, en intelligence artificielle, en technologies propres et en technologies médicales.

## Attractivité et rétention

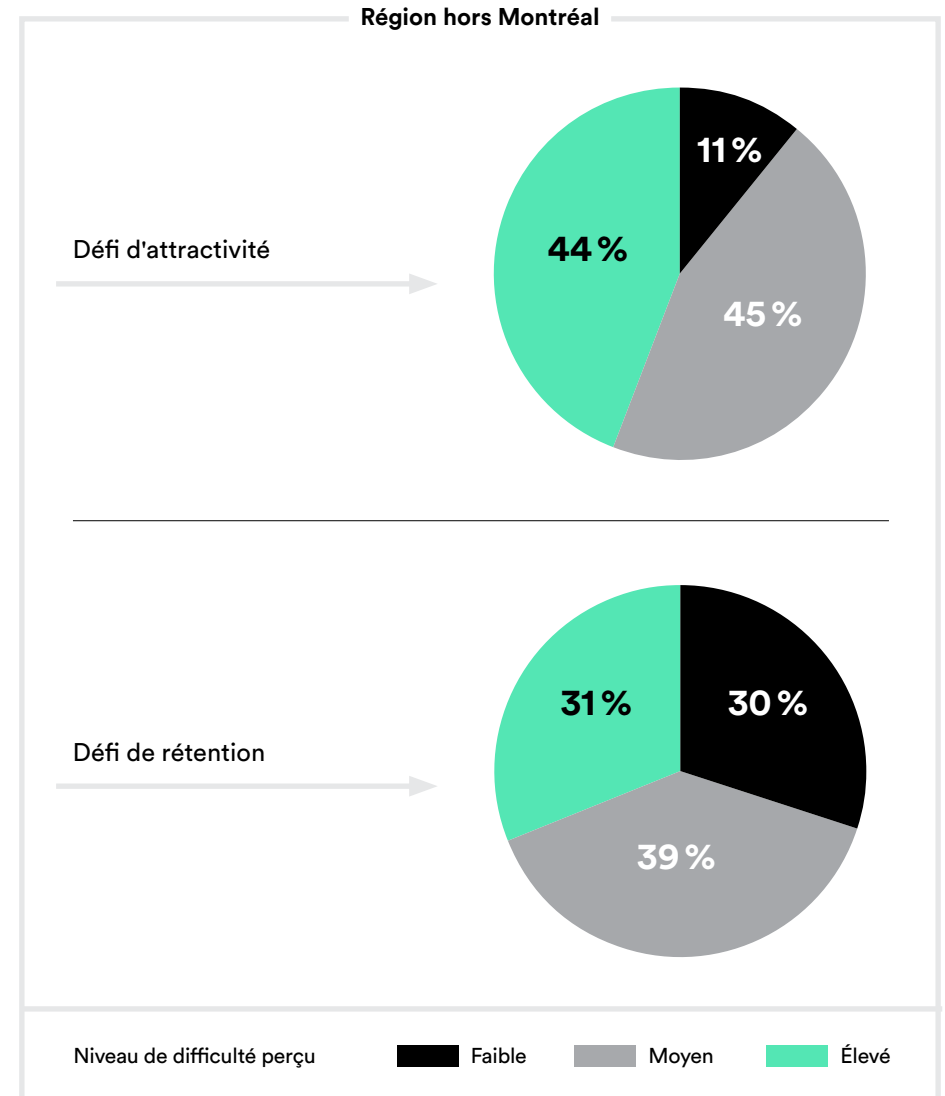
Bien que les facteurs d'attractivité des *startups* ne soient pas liés à une région en particulier, les *startups* interrogées hors Montréal ont nommé avoir davantage de difficulté à attirer et à retenir leurs talents que ce qui est perçu par les *startups* de la région de Montréal.



Source : À quel point l'attraction de talents est-elle un défi pour votre organisation ? À quel point la rétention de talents est-elle un défi pour votre organisation ? (n=45)

Dans l'ensemble, lorsqu'on regarde la totalité de l'échantillon (n=109), les *startups* ressentent plus de difficulté à attirer les talents qu'à les retenir.

Les *startups* interrogées étant à leurs premières étapes de commercialisation ressentent **un plus grand défi au niveau de la rétention** (35%) de leurs talents comparativement aux *startups* ayant des ventes croissantes (20%).



Source : À quel point l'attraction de talents est-elle un défi pour votre organisation ? À quel point la rétention de talents est-elle un défi pour votre organisation ? (n=64)



# Les défis du recrutement

58 %

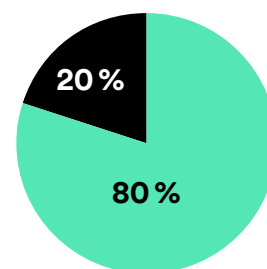
des startups interrogées ont augmenté leur nombre d'employé.e.s de 2021 à 2022.

83 %

des startups interrogées ont l'intention d'augmenter leur nombre d'employé.e.s de 2022 à 2023.

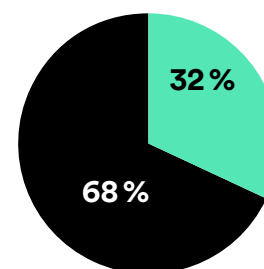
Source : Variation du nombre d'employé.e.s dans toutes les régions confondues. (n=109)

On n'y échappe pas, les startups ont des besoins grandissants en main-d'œuvre. Les exigences sont multiples ce qui occasionne son lot de défis. D'ailleurs, 80% des startups interrogées disent avoir inclus les ressources humaines dans leur plan stratégique. Or, 54% des startups interrogées jugent qu'elles ont un niveau de proactivité en ressources humaines estimé comme étant moyen ou élevé. Par ailleurs, seulement 32% des startups interrogées ont déclaré avoir un budget spécifique pour le recrutement.



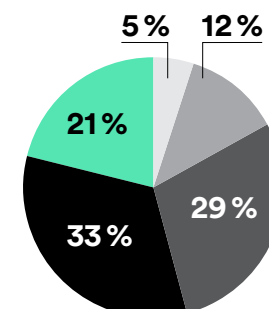
Est-ce que la gestion de talents fait partie intégrante de votre plan stratégique ?

Oui  
Non



Avez-vous un budget associé à la recherche de talents ?

Oui  
Non



À quel niveau jugez-vous la proactivité de votre organisation à rechercher du talent ?

Nulle  
Minimale  
Faible  
Moyenne  
Élevée

Source : Est-ce que la gestion de talents fait partie intégrante de votre plan stratégique ? Avez-vous un budget associé à la recherche de talents ? À quel niveau jugez-vous la proactivité de votre organisation à rechercher du talent ? (n=109)

3

Les expertises recherchées par les *startups* interrogées en matière de talent sont encore beaucoup liées aux technologies de l'information (TI) (programmation, expertise en intelligence artificielle, apprentissage automatique, etc.). C'est aussi en TI que les postes sont les plus difficiles à combler. On note aussi des défis liés au recrutement de ressources en ventes, en développement de produits et en gestion.

Parmi les catégories de postes suivantes, lesquelles sont les plus difficiles à combler ?

16 %

Technologie de l'information

15 %

Développement de votre produit ou service principal

14 %

Vente

13 %

Gestion

8 %

Marketing

7 %

Gestion de projets

5 %

Gestion des opérations

4 %

Stratégie et intelligence d'affaires

4 %

Comptabilité

2 %

Communications

2 %

Ressources humaines

1 %

Finance

0,5 %

Légal

8 %

Autre

2 %

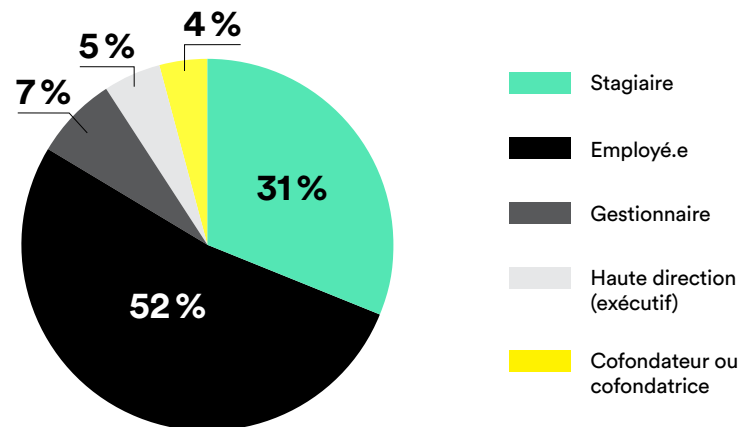
Non applicable

Source : Parmi les catégories de postes suivantes, lesquelles sont les plus difficiles à combler ? (n= 109)

Les postes d'employé.e.s salarié.e.s et de stagiaires constituent la majorité des postes affichés par les *startups* interrogées. Parmi tous les postes affichés par les *startups* interrogées, on note cependant des besoins de main-d'œuvre spécifiquement liés au stade de maturité.

Les *startups* interrogées étant dans leurs premières étapes de commercialisation cherchent plus à recruter des membres de la haute direction et des cofondateur.trice.s dans une plus grande proportion que les *startups* interrogées plus matures.

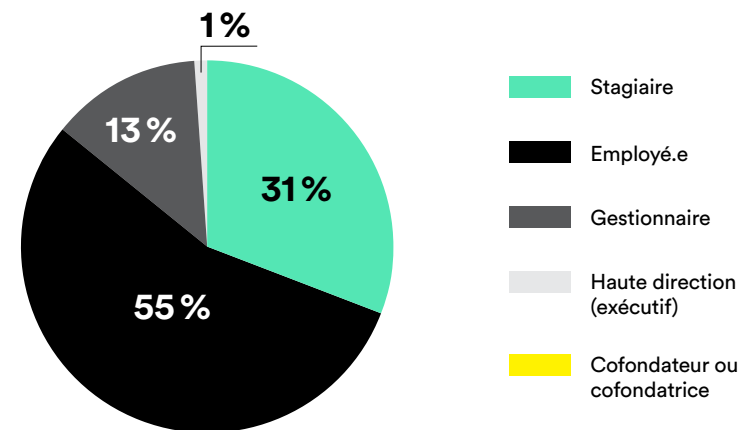
Répartition des postes affichés par niveau hiérarchique



Source : Nombre de postes affichés par niveau hiérarchique ? (n=28)

Les *startups* interrogées en phase de ventes croissantes cherchent à recruter des gestionnaires dans une plus grande proportion.

Répartition des postes affichés par niveau hiérarchique



Source : Nombre de postes affichés par niveau hiérarchique ? (n=16)

## Migration et impact du télétravail

Durant la pandémie, les médias ont fait état d'importantes migrations de travailleur.euse.s hors des grands centres urbains. Les résultats recueillis dans le cadre de ce Baromètre *startup* ont permis de constater que ce **déplacement de personnel n'a pas beaucoup affecté** les *startups* interrogées.

En effet, seulement 8 % des *startups* interrogées mentionnent le « déménagement dans une autre région » comme la raison citée lors du départ d'un.e employé.e. Les *startups* interrogées de la région de Montréal semblent un peu moins affectées (4 %) par la perte d'employé.e.s dûe à un déménagement que les *startups* situées hors Montréal (11%).

L'adoption massive du télétravail **n'a pas eu d'impact négatif important** sur la capacité de recrutement de nouveaux talents pour la majorité des *startups* interrogées.

38 %

disent que le télétravail a rendu le recrutement plus facile ;

43 %

disent que le télétravail n'a eu aucun impact sur le recrutement ;

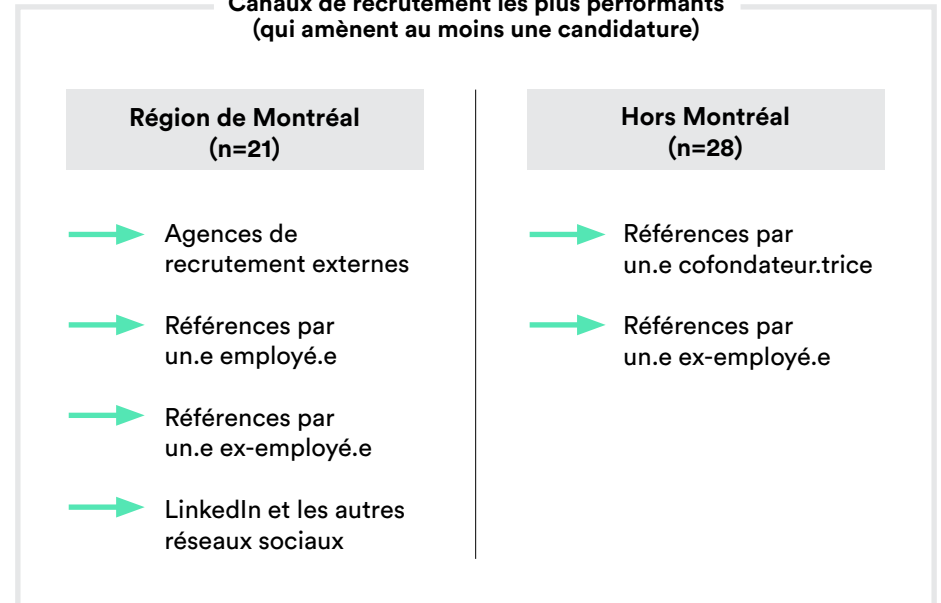
19 %

disent que le télétravail a rendu plus difficile le recrutement.

Pour les *startups* interrogées travaillant uniquement en personne (sur site), la popularité du télétravail a complexifié le recrutement. Les employé.e.s **s'attendent désormais à ce que l'option du télétravail soit offerte** et la possibilité de faire du télétravail est même devenue pour certain.e.s chercheur.euse.s d'emploi un critère pour accepter une offre. Certaines *startups* interrogées n'ont pas eu le choix de permettre le télétravail afin de recruter des talents occupant, par exemple, des postes administratifs.

## Stratégies d'affichage de postes

### Canaux de recrutement les plus performants (qui amènent au moins une candidature)



Source : Cochez les canaux de recrutement desquels vous avez reçu au moins une candidature dans les douze (12) derniers mois (n=49)

47 %

soit près de la moitié des *startups* interrogées en phase de ventes croissantes **offrent une prime de référencement** à leurs employé.e.s contre seulement 11% pour les *startups* interrogées dans les premières phases de commercialisation.

43 %

des *startups* interrogées **affichent le salaire** dans leurs descriptions de postes lors d'un recrutement. La proportion monte à 55% lorsque l'on regarde spécifiquement les *startups* interrogées en phase de ventes croissantes.

## Recrutement hors région et international

**47 %**

des *startups* interrogées de la région de **Montréal** doivent recruter à l'extérieur de leur région.

**69 %**

des *startups* interrogées provenant des régions **hors Montréal** doivent recruter à l'extérieur de leur région.

**34 %**

des *startups* interrogées de la région de **Montréal** doivent recruter à l'étranger.

**40 %**

des *startups* interrogées provenant des régions **hors Montréal** doivent recruter à l'étranger.

Source : Parmi les talents recherchés, y en a-t-il qui ne se trouvent pas dans votre région ? Avez-vous déjà cherché à recruter à l'international ? (n segment région de Montréal=45 et n segment hors Montréal=64)

La **pénurie de main-d'œuvre qualifiée au Québec** est la raison la plus souvent nommée par les *startups* interrogées motivant le recrutement de main-d'œuvre à l'étranger.

Si on regarde spécifiquement les *startups* interrogées de la région de Montréal, c'est aussi le même constat. Cependant, pour les *startups* interrogées situées dans les régions hors Montréal, les raisons les plus nommées sont davantage variées. En effet, pour les *startups* interrogées situées hors Montréal,

**29 %**

recrutent à l'international pour développer les marchés internationaux,

**29 %**

recrutent à l'international par manque d'expertise de la main-d'œuvre au Québec et

**29 %**

recrutent à l'international parce qu'il manque de candidat.e.s expérimenté.e.s (« sénior »).

Parmi les facteurs pouvant être des freins à l'embauche internationale, les répondant.e.s ont le plus souvent mentionné :



la complexité (rémunération d'un.e travailleur.euse à l'étranger, normes du travail des autres pays, charges sociales, etc.);



la lourdeur administrative des processus d'immigration (permis de travail, visas, délais administratifs, aspects légaux, etc.);



les requis de la Loi 96 qui exige des candidat.e.s de pouvoir travailler en français.

# La rétention et le départ des talents

# 4

## La rétention

Les *startups* interrogées semblent ressentir que **la rétention est un moins grand défi que l'attractivité des talents**. D'ailleurs, la grande majorité des *startups* interrogées qualifient le niveau de satisfaction de leurs employé.e.s comme étant généralement élevé.

Malgré cette perception plutôt positive de la rétention, les *startups* interrogées déploient quand même différents moyens pour retenir leurs talents.

Un des moyens déployés est la capacité d'être en mesure d'offrir de la formation aux employé.e.s. Le Baromètre *startup* a révélé, sans surprise, que cette capacité augmente plus la *startup* devient mature. En effet, 78 % des *startups* interrogées étant à leurs premières étapes de commercialisation ont déclaré être en mesure d'offrir de la formation comparativement aux 98 % *startups* interrogées ayant des ventes croissantes.

## Principales causes de départ des employé.e.s

### 42 %

des *startups* interrogées de la région de Montréal citent « l'augmentation de salaire ».

### 36 %

des *startups* interrogées de la région de Montréal citent aussi « le développement de carrière ».

### 28 %

des *startups* interrogées provenant des régions hors Montréal citent « l'augmentation de salaire ».

### 28 %

des *startups* interrogées provenant des régions hors Montréal citent aussi « le développement de carrière ».

Source : Quelles sont les raisons les plus citées pour le départ de vos employé.e.s? (n segment région de Montréal=45 et n segment hors Montréal=64)

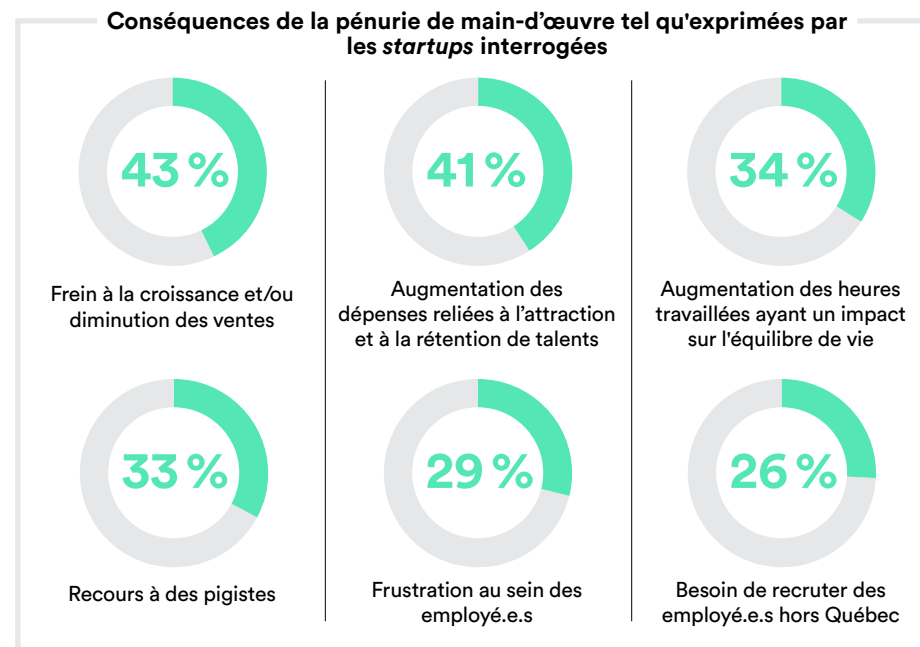
40 % des *startups* interrogées de la région de Montréal ont remarqué que la **majorité des employé.e.s quittent pour une grande entreprise**, alors que 27 % des *startups* interrogées des régions hors Montréal constatent cette tendance.

# Conséquences de la pénurie de main-d'œuvre

Outre tous les facteurs pouvant expliquer la pénurie de main-d'œuvre qualifiée de façon globale (vieillesse de la population, niveau de compétence débutant de la main-d'œuvre dans des domaines de pointe ou rareté dans certaines spécialisations), les données recueillies dans le cadre des entrevues qualitatives ont permis d'identifier que **les compagnies québécoises sont maintenant en concurrence avec des employeurs partout dans le monde pour attirer la main-d'œuvre**. La pression est particulièrement forte de la part des compagnies américaines qui tentent elles aussi de résoudre leurs propres enjeux de pénurie de main-d'œuvre en venant recruter le talent spécialisé en « tech » d'ici en offrant des salaires très avantageux. Cette pression à la hausse sur les salaires a rendu le talent québécois (surtout les ressources expérimentées) de plus en plus inaccessible pour beaucoup de *startups*.

On note aussi que beaucoup de rôles « non-tech », tels le personnel de ventes (surtout expérimenté), finances (comptabilité, tenue de livres, etc.) sont très en demande dans le marché global. Les *startups* sont donc en concurrence avec un très grand bassin d'employeurs potentiels afin d'embaucher ce type de ressources

Dans ce contexte, pas étonnant que les *startups* ayant répondu à cette question (n=58) mentionnent que la pénurie de main-d'œuvre constitue un frein à la croissance et/ou occasionne la diminution des ventes (43%), amène l'augmentation des dépenses liées à l'attraction de talents (41%) et amène l'augmentation des dépenses liées à la rétention de talents (41%).



Source : Quelles sont les conséquences du manque de disponibilité des talents ? (cocher toutes les réponses possibles) (n=58)

# 5

# Accompagnement des startups

## 78 %

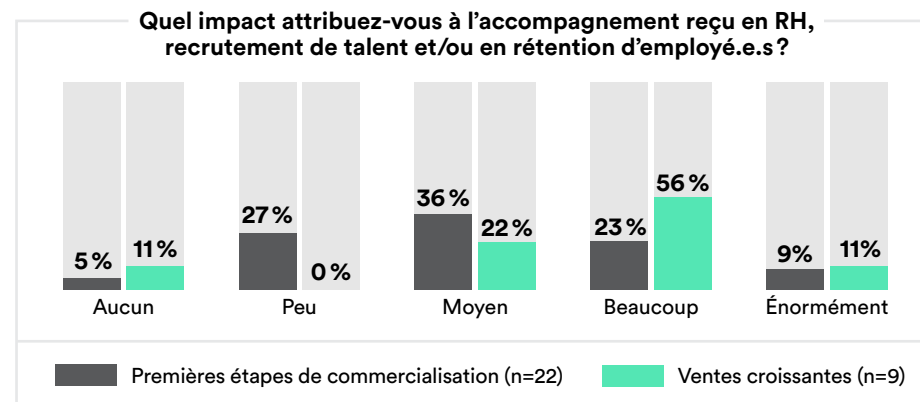
des startups interrogées ont déclaré avoir été accompagné par un accélérateur ou incubateur au cours des deux dernières années. 40 % de ces startups accompagnées ont reçu un accompagnement en ressources humaines.

Ces startups peuvent avoir reçu plusieurs formes d'accompagnement RH que ce soit par des consultant.e.s, des *coachs*, des spécialistes en ressources humaines et par des AIE directement. Cet accompagnement RH a permis aux startups interrogées d'obtenir de la formation leur permettant :

- d'adopter de bonnes pratiques de gestion ;
- d'effectuer une meilleure sélection dans les candidatures ;
- de bâtir la culture d'entreprise ;
- de mieux définir les tâches ;
- de faire une revue des échelles salariales ;
- de faire une meilleure planification des embauches ;
- de faire une meilleure présentation de leurs offres.

67% des startups interrogées étant en phase de ventes croissantes déclarent que cet accompagnement RH a eu un impact élevé sur leurs processus. Alors que seulement 32% des startups interrogées étant aux premières étapes de commercialisation déclarent que cet accompagnement RH a eu un impact élevé sur leurs processus.

Source : Sur une échelle de 1 à 5, quel est l'impact que vous attribuez à l'accompagnement que vous avez reçu en ressources humaines, recrutement de talent et/ou en rétention d'employé.e.s ? (n=34)



Source : Sur une échelle de 1 à 5, quel est l'impact que vous attribuez à l'accompagnement que vous avez reçu en ressources humaines, recrutement de talent et/ou en rétention d'employé.e.s ? (n=34)

À noter que 47% des startups interrogées situées hors Montréal notent un plus grand impact élevé (Beaucoup et Énormément d'impact) attribuable à leur accompagnement en ressources humaines comparativement à celles de la région de Montréal (27%).

# 6

# Pistes de solution

Les enjeux liés au talent dans les *startups* sont multiples et ne pourront malheureusement pas être réglés par des solutions à l'emporte-pièce.

Lors de la collecte de données du Baromètre *startup*, nous avons vu dans l'écosystème quelques bonnes initiatives pouvant être mises à l'échelle. Par exemple, certains AIE offrent du mentorat d'un.e expert.e à un.e stagiaire embauché.e par une *startup*. Ce type de mentorat permet de guider les stagiaires dans leurs fonctions, de développer et de concrétiser leurs compétences, leur potentiel et de valider leurs idées afin de mieux aider la *startup*.

Le potentiel d'accompagnement en ressources humaines des AIE est important, mais **doit arriver au bon moment dans le parcours de la *startup***.

Dans les compétences utiles à développer pour les *startups* les thématiques mentionnées ont été :



savoir reconnaître le « bon » moment pour recruter dans le développement de l'entreprise ;



identifier les caractéristiques d'un.e « bon.ne » candidat.e pour nos besoins ;



connaître les meilleures pratiques pour l'intégration avec succès d'un.e nouvel.le employé.e.

# 7



Les *startups* interrogées ont aussi nommé des pistes de solutions pour faire face à la pénurie de talents :

- Être créatif pour **bonifier les salaires et les avantages sociaux** (ex. : offrir un régime d'achat d'actions, créer un collectif de *startups* pour augmenter le potentiel afin d'offrir des assurances et/ou avantages sociaux);
- Instaurer des occasions de collaboration entre les *startups* pour un **partage de talents** (ex. : mise en commun de besoins ponctuels afin d'offrir un poste à temps plein à une ressource);
- Articuler une **vision claire** de l'entreprise pour augmenter son attractivité;
- Développer un **bon milieu de travail, de bons outils et un bon processus** de gestion de projets;
- Investir dans une **culture d'entreprise bienveillante**;
- Développer des postes ou **rôles un peu plus sur mesure** pour faire grandir les personnes;

- Saisir les opportunités de financement afin d'**automatiser les processus** pour diminuer les besoins en main-d'œuvre;
- Mettre en valeur l'**attractivité des régions** afin d'encourager la mobilité des travailleur.euse.s en régions plus éloignées;
- Militer pour des **changements au niveau du système d'éducation**, incluant entre autres, des initiatives contre le décrochage scolaire et la valorisation des parcours technologiques/scientifiques;
- Militer pour un **meilleur alignement** entre le gouvernement fédéral et provincial (aide à immigration, mesures incitatives pour l'embauche/hausse des salaires, etc.);
- **Se rapprocher des écoles** afin d'embaucher plus tôt.

## Démarche

Ce Baromètre *startup* se veut représentatif et inclusif des *startups* de partout au Québec. Il vise à offrir une vue panquébécoise de la situation en matière de défis entourant le talent et repose sur un échantillon de 109 répondant.e.s au sondage du Baromètre *startup* Talent et 25 entrevues qualitatives.

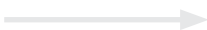
Il a été réalisé par MAIN en partenariat avec Startup Montréal et produit grâce à la précieuse collaboration de Talsom et Ton Équipier.

Si vous êtes intéressé.e.s à sonder les *startups* québécoises sur un sujet précis et que vous voulez contribuer à la création de connaissances pour l'écosystème, veuillez communiquer avec MAIN à [info@mainqc.com](mailto:info@mainqc.com)

## Remerciements

Un remerciement spécial aux *startups* ayant accepté de répondre au questionnaire du Baromètre *startup*, aux AIE et autres partenaires clés qui ont gracieusement accepté de partager le questionnaire permettant la collecte de données.

Produit en collaboration avec



**Startup  
Montréal**

**main** Mouvement  
des accélérateurs  
d'innovation du Québec

401-17660, rue Charles, Mirabel (Québec) J7J 0C3  
[main@mainqc.com](mailto:main@mainqc.com) | [mainqc.com](http://mainqc.com)