

Stratégie RH 2025-2027 – Start-up Tech

Titre stratégique : Structurer, attirer, engager : bâtir un socle RH agile pour scaler sans rompre

1. Contexte et Enjeux

- Effectif actuel : 38 collaborateurs
 - Prévisionnel à 18 mois : 80 salariés
 - Environnement : croissance rapide, culture d'agilité, forte autonomie
 - Défis :
 - Recruter efficacement des talents tech en tension
 - Accompagner l'hypercroissance sans épuisement organisationnel
 - Conserver une culture d'engagement et d'autonomie
-

2. Ambition RH

« Accompagner la croissance rapide par une stratégie RH pragmatique, agile et humaine. Construire des fondations solides mais évolutives pour soutenir l'engagement, la performance et l'alignement culturel. »

3. Objectifs Stratégiques RH

Objectif	Cible 2027	Indicateur
Réduire le turnover post-onboarding	$\leq 15\%$ à 12 mois	Taux de rétention
Structurer les recrutements	Délai de recrutement ≤ 30 jours	Time-to-hire
Cultiver l'engagement	eNPS $> +20$	Score eNPS
Instaurer une politique salariale lisible	Grille transparente pour 100% des postes	Taux de couverture

4. Axes d'Action RH

A. Recrutement & Marque Employeur

- Mise en place d'un ATS agile
- Stratégie de cooptation interne
- Présence RH dans les communautés tech

B. Parcours Collaborateur

- Parcours onboarding automatisé via Slack
- Kit de bienvenue personnalisé et buddy system
- Feedbacks 30/60/90 jours intégrés

C. Culture & Engagement

- Baromètre Typeform mensuel simplifié
- Document « Culture Book » sur Notion
- Rétrospectives RH régulières (cadence produit)

D. Reconnaissance & Feedback

- Bonus collectif lié aux OKR
- Feedback 360° semestriel simplifié
- Rituel #gratitunes (Slack – reconnaissance entre pairs)

5. Indicateurs de Pilotage

Indicateur RH	Objectif cible	Fréquence de suivi
Turnover < 12 mois	≤ 15%	Trimestriel
Time-to-hire	≤ 30 jours	Par recrutement
Taux de réussite onboarding (90 jours)	≥ 90%	Après intégration
Taux de complétion 360°	≥ 85%	Semestriel
Score eNPS	≥ +20	Bi-annuel

6. Gouvernance RH

- RH dédié partiel dès 40 ETP / temps plein dès 60
- Comité RH mensuel avec fondateurs
- Suivi des indicateurs via dashboard Notion + Slack intégration

7. Communication et Diffusion

- Lancement stratégique en réunion All Hands
 - Intégration RH dans la culture produit (people = UX)
 - Communication continue : Slack RH, newsletters internes, visuels interactifs
-

8. Amélioration Continue

- Sprint RH toutes les 6 semaines (revue et réajustement)
- Feedbacks départs systématiques (exit interviews anonymes)
- Ajustements mensuels sur la base des data internes

Ce document est destiné à cadrer une stratégie RH modulaire, agile, adaptable à tout environnement start-up ou scale-up.