

## Communiqué de presse

---

Contact Deloitte : Isabel Box  
Press & Communications  
Tél. : + 32 2 302 25 51  
Portable : + 32 485 31 79 63  
E-mail : [ibox@deloitte.com](mailto:ibox@deloitte.com)

Contact Vlerick : Patricia Rousseau  
Press & Communications  
Tél. : + 32 9 210 92 05  
E-mail : [patricia.rousseau@vlerick.com](mailto:patricia.rousseau@vlerick.com)

---

### **Les start-up belges peuvent-elles conquérir le monde ?**

Le Rising Star Monitor publié par Deloitte et la Vlerick Business School révèle que 50 % des start-up ont l'intention de s'étendre.

#### **Bruxelles – 8 mars 2018**

La réponse semble incertaine. Si le nombre de nouvelles start-up a augmenté en Flandre (5,4%), en Wallonie (7%) et à Bruxelles (4,3%), leurs ambitions en termes de croissance internationale restent faibles. La moitié des entreprises interrogées dans le cadre du Rising Star Monitor, publié aujourd'hui par la Vlerick Business School et Deloitte, indiquent ne pas avoir l'intention de s'étendre. Or cette tendance implique un accroissement des risques, puisque le marché belge est trop limité pour permettre à autant d'entreprises de rester viables.

La deuxième édition du Rising Star Monitor offre un aperçu des tendances et des défis auxquels font face, en Belgique, les jeunes entreprises à haut potentiel.

Près de la moitié des entreprises interrogées dans le cadre du Rising Star Monitor ont indiqué qu'elles avaient l'intention de s'étendre, mais pas toujours à une vitesse soutenue. Deuxième élément important révélé par le rapport : les fondateurs négligent souvent de conclure un véritable pacte d'actionnaires, ce qui est inquiétant puisqu'un fondateur sur quatre quitte son entreprise au cours des trois premières années. Afin de soutenir les entreprises à haut potentiel sur le chemin de la croissance rapide, il convient de veiller en particulier à attirer des employés potentiels de manière plus professionnelle et à fournir aux employés existants un meilleur feedback et un plan de carrière clairement défini.

« La scène des start-up belge est dynamique, mais le meilleur reste à venir. Ces dernières années, l'écosystème a fortement mûri, de nouveaux fonds d'investissement ont été créés, la recherche et le milieu académique jouissent d'une renommée internationale et le gouvernement soutient les start-up au travers d'un certain nombre de mesures. Nous constatons qu'un grand nombre de start-up possèdent une équipe qualifiée, la technologie adaptée et les bons investisseurs. Nous n'attendons plus qu'une chose : les voir conquérir le monde », indique Sam Sluismans, Partner Strategy & Innovation chez Deloitte Private. Pourtant, afin de devenir un pionnier dans la scène internationale des start-up, la Belgique devrait intensifier son jeu concernant ses ambitions de croissance internationale.

#### **50% des start-up belges ont l'intention de se développer**

« Beaucoup d'entreprises belges ont un haut potentiel de croissance, mais la grande majorité manque d'ambition. Elles préfèrent rester petites, évitant de procéder à plus de deux nouveaux recrutements dans les cinq ans, pour pouvoir rester parfaitement sous contrôle. Du côté positif, la proportion d'entreprises qui

*souhaitent croître est passée de 38 % l'an dernier à 44 % cette année. Nous sommes sur la bonne voie, mais il faut encourager les fondateurs belges à placer la barre plus haut », explique Veroniek Collewaert, professeure d'Entrepreneurship à la Vlerick Business School.*

## **1 entreprise sur 4 perd son fondateur dans les 2 ans et demi**

Le Rising Star Monitor montre que de nombreuses équipes fondatrices, quelles que soient leurs ambitions d'expansion, n'envisagent pas de conclure un pacte d'actionnaires dynamique car elles ne les trouvent pas importants ou ignorent tout simplement leur existence. Pourtant, c'est précisément ce type de pacte qui peut aider les fondateurs à se protéger lorsqu'un cofondateur quitte la start-up (pour l'une ou l'autre raison), emportant avec lui une partie considérable des parts de l'entreprise. Étant donné qu'un fondateur sur quatre quitte son entreprise moins de deux ans et demi après sa création, sensibiliser davantage aux pactes d'actionnaires contribuerait fortement à la professionnalisation de la scène des scale-up.

Les scale-up se distinguent par leur approche plus professionnelle des pactes d'actionnaires. Près de 50 % d'entre elles appliquent non seulement des clauses plus précises dans leurs pactes, telles que des conditions de rachat et des périodes d'acquisition<sup>1</sup>, mais elles prennent également en compte les différentes circonstances dans lesquelles les fondateurs sont susceptibles de quitter l'entreprise (clauses de cession amiable ou forcée). Il est important pour les scale-up de conclure un tel pacte, car si les départs de fondateurs sont légèrement moins fréquents que dans les entreprises aux ambitions d'expansion plus limitées, ils ont tendance à être plus pénibles : leur finalisation peut prendre jusqu'à un an et demi.

## **Les scale-up se concentrent sur le feed-back, les plans de carrière et le recrutement professionnel**

La décision de constituer ou non une équipe est l'une des principales difficultés que rencontrent les fondateurs. Lorsque les start-up se développent, trouver et garder les bonnes personnes est absolument essentiel. Les start-up, et en particulier les scale-up, doivent introduire une série de pratiques RH pour recruter des employés, les motiver et assurer leur développement de manière continue. Ces pratiques RH doivent se concentrer sur la satisfaction au travail, les performances et la productivité tout en réduisant la rotation du personnel et l'absentéisme.

D'après le rapport de Rising Star Monitor, les scale-up adoptent plus de méthodes de travail à haut rendement. Les principaux éléments qui font la différence sont les suivants : une procédure de recrutement plus professionnelle (par exemple, expliciter les critères de recrutement, utiliser différentes méthodes de sélection des candidats, notamment demander à plusieurs personnes d'examiner les CV et de faire passer les entretiens aux candidats) pour les employés potentiels, ainsi qu'un feed-back plus fréquent, des plans de carrière clairs et des possibilités d'évolution pour les employés actuels.

###

## **À propos de Rising Star Monitor**

Le Rising Star Monitor a interrogé 152 jeunes entreprises à haut potentiel en Belgique entre mars et mai 2017 et ainsi collecté des données auprès de 300 fondateurs. Les entreprises sélectionnées devaient avoir été fondées moins de 7 ans avant la fin de l'année 2016.

Le rapport fait partie de l'initiative Entrepreneurship 2.0, lancée par la Vlerick Business School en collaboration avec Deloitte Belgium dans le but d'acquérir des connaissances approfondies sur les problèmes que rencontrent les jeunes entreprises à haut potentiel. Entrepreneurship 2.0 gère également des

---

<sup>1</sup> Les conditions de rachat sont les conditions selon lesquelles les fondateurs peuvent racheter les parts des autres fondateurs. Les périodes d'acquisition impliquent que les fondateurs obtiennent leur participation en capital au fil du temps (en général, ils les obtiennent littéralement au fil du temps, mais leur obtention peut également être liée à des objectifs de rendement particuliers). Ces deux types de clauses contribuent à protéger les fondateurs en cas de changement majeur dans l'implication des cofondateurs.

programmes d'approfondissement des connaissances et de renforcement communautaire pour les entrepreneurs qui font actuellement face aux défis posés par le développement de leur entreprise.

Vous trouverez plus d'informations sur : [www.vlerick.com/risingstarmonitor](http://www.vlerick.com/risingstarmonitor)

## **Deloitte en Belgique**

Deloitte, cabinet d'audit et de conseil de premier plan en Belgique, offre des services à haute valeur ajoutée en matière d'audit, d'expertise comptable, de conseil fiscal et juridique, de financial advisory services et de consultance.

Plus de 3.800 collaborateurs répartis dans 11 bureaux conseillent des entreprises nationales et internationales, des PME ainsi que des institutions publiques et des ASBL. Le chiffre d'affaires pour l'exercice fiscal 2017 s'élève à 480 millions d'euros.

Deloitte Belgium SCRL est la société affiliée belge de Deloitte NWE LLP, une firme membre of Deloitte Touche Tohmatsu Limited, l'un des leaders mondiaux des services professionnels regroupant plusieurs sociétés membres indépendantes. Nous concentrons nos efforts sur notre service à la clientèle à travers une stratégie mondiale menée au niveau local dans plus de 150 pays. Fortes d'un capital intellectuel composé de plus de 263.900 personnes dans le monde, nos sociétés membres fournissent des services dans les principaux domaines professionnels couvrant l'audit, la fiscalité, la consultance et le conseil financier. Leurs services, renommés pour leur excellence, ont déjà conquis les décideurs de la plupart des grandes enseignes internationales et nationales, publiques comme privées, et d'organisations prospères en plein essor opérant à l'échelle mondiale. Le groupe Deloitte Touche Tohmatsu Limited a réalisé un chiffre d'affaires de 38.8 milliards de dollars pour l'année fiscale 2017.

Deloitte fait référence à un ou plusieurs cabinets membres de Deloitte Touche Tohmatsu Limited, société de droit anglais (« private company limited by guarantee »), et à son réseau de cabinets membres constitués en entités indépendantes et juridiquement distinctes. Pour en savoir plus sur la structure légale de Deloitte Touche Tohmatsu Limited et de ses cabinets membres, consultez <http://www.deloitte.com/about>.