BENOIT LAVAL (ESTIT 95) LA PASSION AVANT L'ARGENT

Athlétisme, marathon, course en montagne… Benoit Laval est un homme de défis. Cet ancien chasseur alpin a fondé Raidlight en 1999 pour proposer aux sportifs des produits adaptés à leur pratique de la course et de la montagne. Depuis, sa société grandit à vue d'œil : elle rivalise avec les grandes marques et compte aujourd'hui trente salariés, sans doute moins rémunérés qu'ils ne le seraient chez ses concurrents. Comment s'y prend-t-il ?

. Qu'est-ce qui vous a poussé à fonder RAIDLIGHT en 1999 ?

Je souhaitais intégrer ma passion pour la course à pied - que je pratique depuis l'âge de dix ans - à ma vie professionnelle.

De nature discrète, j'ai pourtant toujours aimé prendre des responsabilités : lors de mes études à Lille, j'ai présidé le BDE et j'ai lancé avec un ami le 1er Cross de la Catho. Par la suite, lors de mon service militaire chez les chasseurs alpins, j'ai découvert en profondeur l'univers de la montagne et c'est tout naturellement que j'ai cherché un emploi dans la région Rhône-Alpes. Mais j'ai vite compris que raccrocher le diplôme d'ingénieur textile au monde du sport n'était pas gagné d'avance ; j'ai finalement trouvé un poste dans une société basée à Saint-Etienne qui produisait des sacs à dos, des tentes et des sacs de couchage pour les principaux acteurs du secteur du sport de montagne. La naissance de RAIDLIGHT quelques années plus tard est une suite somme toute logique. (cf. encadré page 21).

« J'ai un salaire moins élevé que dans d'autres secteurs mais l'argent et la rentabilité n'ont jamais été l'alpha et l'oméga de ma vie d'entrepreneur. Et ils ne le seront jamais !".

. En 1999, vous avez quitté un poste sûr pour fonder Raidlight. Avez-vous consenti certains sacrifices financiers ?

Disons que le risque était calculé. De 1999 à 2001, j'ai lancé la société RAIDLIGHT tout en conservant une activité salariale. Lorsque j'ai décidé de me consacrer entièrement à l'aventure entrepreneuriale, mon salaire a effectivement diminué de moitié. Ce qui m'a donné la force de continuer, c'est la passion : elle a agi comme un véritable moteur. Aujourd'hui encore, je gagne moins que dans d'autres secteurs, mais l'argent et la rentabilité n'ont jamais été l'alpha et l'oméga de ma vie d'entrepreneur. Je suis bien plus fier d'avoir créé trente emplois, construit un bâtiment éco-responsable et revitalisé un village de montagne que d'avoir fait des choix purement financiers pour rouler en berline.

. Vous évoluez sur un marché où vos concurrents s'appellent Nike, Reebok et Décathlon. Comment vous alignez-vous sur leurs conditions de travail, notamment en terme de salaire ?

C'est la passion des candidats qui les rapproche de nous. Aujourd'hui, les 3/4 de mes salariés habitent Saint-Pierre et viennent travailler à pied. Lorsque l'on prend en compte le prix des loyers et le coût de la vie dans la région, on voit la question financière d'un autre œil. Pas de bouchons, le grand air, les paysages, une station de ski l'hiver, un site à 30 mn de Grenoble et de Chambéry et à 1h15 de Lyon : nous n'avons aucune difficulté à recruter !

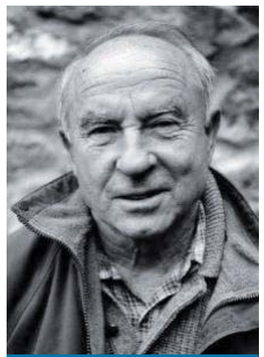
au quotidien. Par ailleurs, les perspectives d'évolution dans une PME comme RAIDLIGHT sont à mille lieus de celles d'un grand groupe : mon responsable marketing est âgé de 25 ans ; il nous a rejoints l'an dernier comme stagiaire. Aujourd'hui, il pilote cinq personnes et fait partie du comité de direction.

. Avez-vous déjà été confronté au refus de certains candidats pour une question de salaire ?

C'est déjà arrivé mais ces refus s'expliquaient la plupart du temps par l'inadéquation entre le poste et leur diplôme. Ils sont très motivés pour nous rejoindre, à tel point qu'ils visent parfois des postes sous-qualifiés ! Ils leur arrivent d'idéaliser mais ils ne sont pas prêts à accepter n'importe quoi. Et c'est bien normal.

. Quels avantages offrez-vous pour compenser des offres de salaire moins intéressantes ?

Le cadre de vie parle de lui-même ! S'y ajoute une certaine souplesse dans l'organisation du travail. Mon modèle est Yvon Chouinard, l'alpiniste. Il a créé Patagonia en Californie, au bord d'un spot de surf. Ses salariés organisaient leur emploi du temps en fonction des vagues qui ne se préoccupaient pas des horaires de bureau. C'est assez idéaliste et pas forcément simple à mettre en œuvre, mais c'est ce type de modèle qui nous inspire



Yvon Chouinard, l'alpiniste qui inspire Benoît Laval.

. Attendez-vous les mêmes traits de caractère de la part de vos collaborateurs ?

Pour des valeurs comme le travail, la motivation et le sens de l'organisation, oui. Mais pour que l'ensemble fonctionne, les profils et les traits de caractère doivent être complémentaires : les créatifs, les gestionnaires, les commerciaux… La difficulté est de les faire travailler ensemble. Ils doivent se retrouver sur nos valeurs essentielles.

. Imaginons que RAIDLIGHT poursuive sa croissance exponentielle. Votre politique salariale changerait-elle ?

Elle évolue déjà en permanence. Je respecte une ligne de conduite claire sur la grille salariale, qui évolue de façon égalitaire et logique. Réussir à augmenter nos salaires est l'un de nos objectifs. Sans parler de collectivisme, cela passe par le travail de tous et la réussite de l'ensemble. Je ne pense pas que je sacrifierais nos valeurs, notre organisation et notre cadre de vie pour faire des économies et gagner davantage.

. Une bonne partie des jeunes diplômés ne jurent que par l'international, la mobilité, le changement… Comment les retenir ?

Les jeunes salariés ont souvent tendance à changer de job et d'horizon au bout de six mois. Pourtant, il faut bien deux ans pour faire le tour d'un poste et en retirer une expérience suffisante avant de passer au suivant. Même si nous sommes en évolution permanente, ce type de candidat ne correspond pas à ce que nous recherchons.

. Vous pratiquez des sports exigeants aussi bien mentalement que physiquement. Récompensez-vous le goût du défi chez vos salariés ?

Cela n'a pas d'impact direct sur la rémunération : dans une entreprise, c'est l'atteinte des objectifs qui crée de la marge. Nous redistribuons d'ailleurs 20% de nos bénéfices aux salariés. Mais je suis bien sûr sensible au goût du défi d'autant que réussir c'est bien, mais tenter, c'est déjà beaucoup. Je préfère celui qui court depuis un an et qui s'inscrit au Tour du Mont-Blanc à celui qui n'a pas osé courir un marathon en quinze ans de course.

. Si vous deviez absolument convaincre un diplômé HEI dont le profil vous intéresse de vous rejoindre, que lui diriez-vous ?

Ce que je vous ai dit tout au long de l'entretien ! Mais en réalité, ce sera surtout à l'ingénieur HEI de me convaincre. Et si c'est le cas, il faudra surtout qu'il y ait une opportunité chez RAIDLIGHT Pour cela il faut un peu de chance. Et de la persévérance !

▸ Pour contacter Benoît Laval (ESTIT 96) :
benoitlaval@raidlight.com

RAIDLIGHT, LE PIED LEGER

A la fin des années 90, Benoit Laval pratique plusieurs sports d'endurance mais ne trouve pas sur le marché du matériel doté des qualités qu'il recherche : légèreté, solidité… Y voyant une opportunité de développement, il s'associe avec son patron de l'époque et un spécialiste du vêtement de montagne, Francital-Vertical, pour fabriquer vêtements et sacs à dos de montagne. Soirs et weekends sont consacrés au développement de l'activité : Raidlight ressemble encore à une entreprise artisanale et les ambitions restent modestes. Deux ans et demi plus tard, Benoit Laval travaille déjà à plein temps pour Raidlight. Les ventes se font sur le web et le taux de croissance annuel atteint 20 à 30 %. En 2011, Raidlight compte 30 salariés, réalise 3,5 millions d'euros de chiffre d'affaires et a racheté la société Vertical. Elle a développé deux marques distinctes, Raidlight pour le trail et la course à pied, Vertical pour la montagne et l'alpinisme. Depuis cette année, l'entreprise a transféré son activité dans des locaux sur mesure au cœur des Alpes, à Saint-Pierre de Chartreuse. Dire que tout avait commencé dans un garage...

▸ Plus d'infos : www.raidlight.com