

Le salaire, un enjeu de taille en startup ?

Que gagnent les salariés des startups ? Pourquoi acceptent-ils une moindre rémunération ? Quelles sont les problématiques salariales des fondateurs ? Privilégient-ils des contrats de stagiaires, des CDD ou des CDI ? Pourquoi ? A partir de quel moment peuvent-ils commencer à se rémunérer ? Cet article, qui s'appuie sur les témoignages de quatre entrepreneurs fondateurs de startups, vous dévoile les problématiques salariales de ces jeunes entreprises en phase de lancement....

Le salaire, pas la motivation première des collaborateurs ?

Sur la question du salaire, les quatre fondateurs interrogés s'accordent sur un point : les collaborateurs qui intègrent ces jeunes entreprises ne sont pas motivés par le salaire. Plus exactement, le critère de la rémunération est pour eux bien souvent secondaire. *» Tous pourraient gagner plus ailleurs. L'autonomie qui leur est déléguée ici est sans commune mesure avec celle qu'ils auraient dans un grand groupe, à leur âge et avec leur niveau d'expérience «* , explique Philippe Wargnier, fondateur d'evioo.com.

Et pour cause, les salaires en startups sont globalement inférieurs à ceux pratiqués sur le marché. La diversité des tâches confiées, la latitude d'action, le degré de responsabilité et le niveau d'autonomie sont sans commune mesure avec ce qui est proposé dans une grande entreprise à expérience égale. *» Je doute fort que pour 20% d'augmentation de salaire, un salarié de chez nous soit prêt à rejoindre un grand groupe «* , ajoute Andrei Popov, fondateur de Ecrins Thérapeutiques.

L'ambiance de travail, critère de séduction

Jules Trecco, fondateur de la société Madeleine Market, épicerie fine en ligne accrédité par le label Gault et Millaud, estime que pour les candidats aux postes en Startup, deux paramètres sont au moins aussi importants que le salaire : l'ambiance de travail qui agrémente le quotidien, et la notion de hiérarchie horizontale qui offre une grande liberté d'action aux collaborateurs. Par définition, la startup offre davantage de flexibilité, et les rapports entre les personnes y sont plus simples, grâce à des équipes de petite taille.

Ces éléments contrebalancent largement l'inconvénient d'un salaire en deçà (entre 24k€ et 32K€ bruts par an) de ceux pratiqués par les gros acteurs du marché.

Propos confirmés par la fondatrice de EatYourBox, qui propose via son site web des abonnements à une box culinaire : *« Ce n'est clairement pas pour le salaire qu'une personne vient travailler chez EatYourBox, mais plutôt pour l'opportunité de découvrir le monde de la startup, l'ambiance d'une entreprise jeune et innovante où tout est possible. Un peu aussi peut être pour tous les bons produits culinaires à tester au bureau ! »* .

La rémunération du top management : quand peut-on se rémunérer ?

Au démarrage, pas question de se payer. La plupart des entrepreneurs fondateurs de startups vivent les premiers mois, voire les premières années sur leurs économies personnelles. D'autres peuvent assumer le lancement en vivant sur les Assedic. Car rares sont ceux qui peuvent se permettre de se verser un salaire dès les premiers mois d'activité.

« Nous sommes une Startup un vrai sens du terme : on ne gagne pas d'argent et on n'existe que parce que les investisseurs croient au projet »

Philippe Wargnier, fondateur de Evioo

Même après une, deux années d'activité, de nombreux fondateurs de startups ne se versent pas encore de rémunération. Jules Trecco, fondateur de Madeleine Market, lancée en novembre 2012, envisage de se verser un salaire après la deuxième levée de fonds, qui devrait intervenir prochainement.

Les résultats de la société Evioo (vente de lunettes sur internet), lancée en avril 2010 ne justifient pas encore aux yeux des fondateurs le versement de leur salaire. Quand bien même ils le pourraient, le fait d'y renoncer atteste - auprès de leurs équipes et de leurs financeurs- de leur investissement

personnel et de leur implication dans le projet.

La course à la rentabilité

Un principe de bonne gestion indique que tant que le point mort n'est pas atteint, il est préférable pour le créateur de ne pas se verser de rémunération. Ce principe est d'ailleurs largement respecté par la plupart des entrepreneurs.

Les besoins en financement de la société Ecrins Thérapeutiques sont tels que la rentabilité ne peut être atteinte sans une importante levée de fonds, pas encore actée à ce jour. Les revenus générés par L'activité commerciale alimentent la trésorerie mais le développement à long terme et donc la rémunération des fondateurs ne se fera que par le biais de cette levée de fonds. Raisonement identique pour les fondateurs de Madeleine Market, qui pourront se verser un salaire seulement après la deuxième levée de fonds.

Après neuf mois d'existence, la société EatYourBox a déjà atteint sa rentabilité, et les fondateurs ont prévu de commencer à se verser un salaire en décembre 2013. D'ici là, elles réinvestissent systématiquement les bénéfices réalisés.

Associer ou non les collaborateurs au capital de l'entreprise ?

Lorsque l'on interroge les fondateurs de startups, on se rend compte que les avis divergent au sujet des modes de rémunération « hors salaire » des collaborateurs. Certains prônent l'intéressement des salariés aux résultats, l'ouverture du capital, la délivrance de bon de souscription d'actions... D'autres préfèrent récompenser la performance en versant des primes pour garder l'exclusivité de la gouvernance. A chacun sa stratégie.

Associer ses collaborateurs, les problèmes de gouvernance

Pour Andrei Popov, la France n'est pas un pays où la culture de l'actionariat est très développée, à l'inverse d'un pays comme les Etats-Unis par exemple. D'autant plus que la multiplication des actionnaires minoritaires peut poser des problèmes de gouvernance, au moment des prises de décisions stratégiques. Pour s'éviter ce genre de complications, est il parfois préférable de favoriser un système de primes, qui récompensent un travail fourni à un moment précis, qui a souvent plus de valeur aux yeux des salariés, plutôt qu'une promesse dont personne ne peut savoir si elle sera tenue.

Donner des parts pour fidéliser ses meilleurs éléments

Le raisonnement inverse consiste à dire que l'entrée au capital des salariés est un moyen de les fidéliser. C'est le discours tenu par Philippe Wagnier. Cette association à la réussite du projet est aussi un moyen de séduire et d'attirer

des collaborateurs potentiels, et de booster leur implication. Mais il faut néanmoins rester lucide : tant que le point mort n'a pas été atteint, tout cela reste très hypothétique.

Dans cette optique, la startup Evioo a décidé d'attribuer à ses collaborateurs des BSPCE (bons de souscription de parts de créateurs d'entreprises). Gratuits ou non, ces bons donnent le droit aux bénéficiaires de souscrire, au cours d'une période donnée, des actions dont le prix est fixé lors de l'attribution des BSPCE. Ainsi, plus l'entreprise a pris de la valeur entre le jour où les BSPCE sont attribués et le jour où il vend ses actions sous-jacentes, plus la plus-value réalisée est importante. C'est donc un moyen d'impliquer le salarié dans l'accroissement de la valeur de l'entreprise.

Financer le lancement : stagiaires ou CDI ?

Idem pour la nature des contrats de travail des collaborateurs : rien n'est figé et chaque stratégie comporte ses avantages et ses inconvénients. Armée de stagiaires, CDI pour tous, CDD, compilation des trois, à chaque Startup sa stratégie. Ces choix dépendent de paramètres divers et variés. Nature de l'activité exercée, fonctionnement de la concurrence, montant des investissements initiaux, taux de marge, besoin en fonds de roulement...

Les stagiaires : amorcer la pompe à bas coût

La société EatYourBox a pris, à son lancement, le parti de se jeter à l'eau avec un bataillon de stagiaires. Ceux-ci sont rémunérés à hauteur du minimum légal. *« Aujourd'hui les gens qui travaillent avec nous ne le font pas pour le salaire, qui est en effet très bas. C'est donc soit qu'ils ont envie d'une expérience en Startup avant d'en monter une eux même plus tard, soit qu'ils préfèrent un stage où le stagiaire est partie intégrante de l'entreprise plutôt qu'un stage photocopie ».*

A peu près au même stade de développement, la société Madeleine Market avait quant à elle pris une autre direction. Convaincu que l'équipe est au cœur du processus de croissance, Jules Trecco mise tout sur ses hommes : *« le poste équipe est prioritaire : c'est lui seul qui permet d'assurer la pérennité de la structure. C'est pourquoi nous comptons depuis septembre dernier 4 personnes en CDI, et prévoyons d'en recruter deux nouveaux à des postes clefs sous peu. »*

Article initialement publié en août 2016