

Les salaires des fondateurs de startups s'envolent, pas ceux des fondatrices

Une nouvelle étude du Galion Project montre qu'il y a encore beaucoup à faire dans l'écosystème pour atteindre la parité salariale. En deux ans, l'écart de salaires entre fondateurs et fondatrices s'est aggravé.

Temps de lecture : minute

17 février 2022

Republication d'un article du 7 janvier 2022

Beaucoup de fondateurs de startups évoquent en souriant les premières années de leur projet, lorsqu'il n'a pas encore décollé. Les pâtes sont au menu plusieurs fois par semaines, certains ne se versent aucun salaire. Bref, les temps sont durs. Ils sont en revanche plus discrets sur leur rémunération une fois cette période de disette passée.

Après une première étude sur la question en 2019, [le Galion Project remet le couvert](#). Et force est de constater que les fondateurs de startups - du moins ceux qui sont encore dirigeants - ont vu leur rémunération s'envoler en seulement deux ans : +30%, pour une médiane à 120 000 euros brut par an (130 000 euros en comptant la part variable).

Le critère déterminant : les fonds levés

Plusieurs critères viennent faire évoluer ce chiffre, à commencer par l'âge et la situation familiale du dirigeant : plus il est âgé et plus il a d'enfants à charge, plus son salaire augmente. Le nombre de salariés dans l'entreprise tient évidemment aussi un rôle important. Mais le critère qui joue le plus reste les fonds levés.

Pour les dirigeants d'entreprises qui ont levé moins de 5 millions d'euros, la médiane se situe à 90 000 euros brut annuels contre 190 000 euros pour ceux dont les startups ont levé plus de 100 millions d'euros, soit un écart de 111%. Aux deux extrémités de l'échelle de rémunération, l'écart est encore plus important : 150% pour les 25% de dirigeants les moins bien rémunérés et 143% pour les 25% mieux rémunérés.



À lire aussi

Quelle rémunération pouvez-vous vous permettre, sans risquer d'offusquer vos investisseurs ?

Si l'on prend en compte la part variable, l'écart est tout aussi impressionnant. La médiane de 95 000 euros annuels pour les dirigeants d'entreprises ayant levé moins de 5 millions d'euros explose à 218 000 euros pour ceux des startups qui ont levé plus de 100 millions d'euros, soit un écart de 129%.

Aux deux extrémités du spectre, la différence est exponentielle : 157% pour les entrepreneurs les moins bien rémunérés et 207% pour les mieux payés - jusqu'à 400 000 euros annuels pour les dirigeants de startups qui ont levé plus de 100 millions d'euros.

Le critère qui prend de l'importance : la rentabilité

Que ceux qui honnissent les levées de fonds se rassurent, la rentabilité de l'entreprise est tout de même devenue un facteur crucial pour décider de la rémunération du dirigeant. L'écart entre startups non rentables et startups rentables s'est renforcé, passant de 33% en 2019 à 40% aujourd'hui. " Cela illustre que, contrairement à ce qui s'est passé sur la bulle Internet de 1999, la capacité à atteindre la rentabilité est un élément significatif dans la reconnaissance salariale des dirigeants, note le Galion. Comme on peut s'y attendre, l'importance de ce facteur augmente aussi fortement à mesure que les startups grandissent en nombre d'employés et en fonds levés. "

Le critère honteux : le genre

Nos lecteurs et lectrices les plus observateurs et observatrices auront remarqué que le début de cet article est rédigé exclusivement au masculin. Et pour cause : la parité est un lointain mirage. La rémunération médiane des fondatrices est inférieure d'un tiers à celle des fondateurs. " *Par rapport à 2019 où l'écart de médiane était de 28%, la situation s'est détériorée* ", note amèrement le Galion. " *L'écart très net observé est fortement lié aux montants levés. Plus de la majorité des femmes fondatrices interrogées sont à la tête de startups qui ont levé moins de 5 millions d'euros, contre un tiers seulement pour les hommes. Ce facteur explique une partie de la différence.* "



À lire aussi

Quand l'exercice du pitch ne joue pas en faveur des femmes

Une partie seulement car même lorsqu'on ne considère que les entreprises qui ont levé le moins de fonds, la différence reste présente sur l'ensemble de l'échelle des salaires. Pire : plus les rémunérations sont élevées, plus l'écart est important, puisqu'il passe de 2,8% au sein des 25% de fondateurs et fondatrices les moins bien rémunéré·e·s à 26% pour les 25% les mieux payé·e·s.

Article écrit par Geraldine Russell