



HAL
open science

Création de startup et rapport au salariat : qui sont les "nouveaux entrepreneurs" ?

Marion Flécher

► **To cite this version:**

Marion Flécher. Création de startup et rapport au salariat : qui sont les "nouveaux entrepreneurs" ?.
Connaissance de l'emploi, 2023. hal-04125775

HAL Id: hal-04125775

<https://cnam.hal.science/hal-04125775v1>

Submitted on 12 Jun 2023

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - NoDerivatives 4.0
International License

Connaissance de l'emploi

Le 4 pages du Centre d'études de l'emploi et du travail
Juin 2023

189 le cnam
ceet

CRÉATION DE STARTUP ET RAPPORT AU SALARIAT : QUI SONT LES « NOUVEAUX ENTREPRENEURS » ?

Marion Flécher

*Docteure en sociologie, postdoctorante au CEET (Cnam)
Chercheuse associée à l'IRISSO (Université Paris-Dauphine)*

Sous l'effet conjugué des politiques économiques et éducatives qui, depuis les années 2010, vantent les vertus de la création d'entreprises innovantes, de plus en plus de jeunes, cadres, très diplômés, se détournent de leurs carrières salariées en grande entreprise pour se lancer dans la création d'une startup. On en sait pourtant encore très peu sur les trajectoires professionnelles de ces « nouveaux entrepreneurs ».

À partir d'une typologie des trajectoires d'emploi construite sur des données qualitatives et quantitatives, ce numéro de *Connaissance de l'emploi* se propose d'analyser les modalités d'entrée de ces individus dans la carrière entrepreneuriale. Bien que la plupart s'engagent dans cette activité par rejet de la relation de subordination associée au salariat, l'enquête révèle que ces « nouveaux entrepreneurs » se montrent paradoxalement très attachés aux avantages de celui-ci.

Bien qu'elles ne renvoient pas à une catégorie juridique d'entreprise, les « startups » désignent un modèle d'entreprise innovante aux fortes perspectives de croissance, dont le développement nécessite des financements massifs, obtenus par levées de fonds (Flécher, 2021). Si leurs chances de succès sont très faibles, leur croissance offre néanmoins des perspectives de gain économique bien plus importantes que dans l'entrepreneuriat classique, à condition qu'elles parviennent à entrer en bourse ou à être rachetées par une grande entreprise. Par l'imaginaire qu'elle évoque, l'étiquette de la startup a également contribué à revaloriser l'image de l'entrepreneur, au travers notamment du « mythe » des entrepreneurs de la Silicon Valley (Galluzzo, 2023), qui

ont réactivé une certaine fascination à l'égard de la figure schumpétérienne de l'entrepreneur, dépeint comme un héros visionnaire capable de « changer le monde ». Relayée par les institutions de l'enseignement supérieur, la célébration politique et idéologique des valeurs de l'entrepreneuriat autour de la « tech » et de la « startup » a aussi beaucoup contribué à faire de la création d'entreprise innovante une option de carrière désirable et valorisée, attirant de plus en plus de jeunes diplômés dans l'entrepreneuriat (Chambard, 2020).

Aussi, à la différence des « travailleurs des applis », qui ont investi les nouvelles formes d'emploi offertes sur les plateformes numériques comme une alternative à des

situations de précarité ou de discrimination sur le marché du travail (Abdelnour & Méda, 2019), les *créateurs* de ces applis sont en grande majorité très diplômés, issus des classes supérieures et bien insérés sur le marché du travail (ou en voie de l'être). Pour ces individus, l'activité entrepreneuriale n'est pas envisagée comme une solution à une situation de chômage ou de précarité, mais plutôt comme une alternative au cadre de la subordination salariale et de l'organisation bureaucratique, susceptible de leur redonner du sens et de l'autonomie dans leur travail (Flécher, 2023).

Derrière ce discours de valorisation des vertus émancipatrices associées à la création de startup se dessinent cependant de plus grandes ambivalences quant au rapport que ces individus entretiennent, en pratique, à l'indépendance et au salariat. À partir d'une typologie construite sur des données quantitatives et qualitatives, ce numéro de *Connaissance de l'emploi* se propose d'étudier le rapport au travail et à la carrière entrepreneuriale de ces jeunes créateurs d'entreprise, en analysant à la fois les logiques de leur engagement dans l'entrepreneuriat — c'est-à-dire de leurs motivations à entreprendre — mais également les modalités concrètes de leur entrée dans cette activité. Nous verrons ainsi que leur rapport à l'entrepreneuriat dépend surtout de leur statut d'emploi antérieur et de leurs ressources économiques, culturelles et sociales, faisant apparaître trois profils de créateurs de startup.

Encadré 1

UNE DOUBLE ENQUÊTE QUALITATIVE ET QUANTITATIVE

Si elles ne font l'objet d'aucune définition stabilisée, les études estiment — selon les critères retenus pour les définir — entre 10 000 et 15 000 le nombre de startups créées en France. Malgré les difficultés qui empêchent de quantifier avec précision les créations de startup, notre recherche visait à rendre compte des caractéristiques de ces entreprises et des profils de leurs créateurs. Nous avons conduit pour cela une double enquête quantitative et qualitative, menée par entretiens (n=45) et par questionnaire (n=501) auprès de fondateurs et fondatrices de startup. Le questionnaire a été administré en ligne à plus de 1500 personnes susceptibles de *se reconnaître* dans la catégorie de « fondateur ou fondatrice de startup ». Nous avons pour cela sélectionné des personnes se définissant, sur LinkedIn, comme « (co-)fondateur et CEO/CTO » d'une entreprise. Ces titres étant spécifiques à cet univers entrepreneurial, nous pouvions nous assurer, de cette manière, d'approcher des individus s'auto-identifiant comme « créateurs de startup ». Cette méthode comporte néanmoins des biais qui, en dépit des 501 réponses obtenues, n'ont pas permis de constituer un échantillon représentatif de la population enquêtée. Celui-ci n'a en effet pas été tiré de manière aléatoire, et nous avons par ailleurs cherché à surreprésenter certains profils, en publiant notamment ce questionnaire dans des groupes Facebook dédiés à l'entrepreneuriat féminin. Pour autant, en comparant ces données à celles de l'enquête Sine de 2014 de l'Insee portant sur les créateurs et créations d'entreprise en France, et en les analysant au prisme des 45 entretiens réalisés avec des fondateurs et fondatrices de startup, nous pouvons déjà mettre en évidence certaines spécificités de cette population. L'analyse des correspondances multiples (ACM) et la classification ascendante hiérarchique (CAH) que nous avons réalisées sur cette base de données ont notamment permis de faire ressortir trois classes d'individus marquées par différentes trajectoires d'emploi.

● Des créateurs d'entreprise singuliers

À la différence de la moyenne des créateurs et créatrices d'entreprise, dont 35 % étaient sans emploi avant de créer leur entreprise (Sine, Insee 2014), les créateurs et créatrices de startup sont loin de s'être lancés dans l'entrepreneuriat par « nécessité » : 69 % des individus de notre échantillon étaient en activité avant de créer leur startup et seule une très faible partie (5 %) était au chômage (voir tableau). Par ailleurs, bien loin d'être dominés dans l'emploi, 64 % des individus de notre échantillon se classaient parmi les « cadres et professions intellectuelles supérieures », contre 10 % pour l'ensemble des créateurs et créatrices d'entreprise.

La différence de ces situations dans l'emploi peut expliquer en partie que les créateurs et créatrices d'entreprises innovantes ne déclarent pas exactement les mêmes motivations à entreprendre que les créateurs et créatrices d'entreprise, pris dans leur ensemble. Alors que les créateurs et créatrices d'entreprise se sont majoritairement lancés dans l'entrepreneuriat pour « être indépendants » (57 %), assurer leur propre emploi (plus de 20 %) ou encore augmenter leurs revenus (21 %), les créateurs et créatrices de startup de notre échantillon disent surtout s'être lancés dans cette activité par « goût d'entreprendre » (83 %), à la suite d'une « idée nouvelle » (64 %) et par « opportunité » (34 %).¹

Que ce soit du point de vue de leur statut antérieur dans l'emploi ou de leurs motivations, les créateurs et créatrices de startup semblent ainsi davantage *attirés* par la carrière entrepreneuriale pour des raisons positives, que *contraints* de créer leur entreprise pour s'assurer un emploi et un revenu.

Tableau 1 : motivations à entreprendre et statut d'emploi avant la création chez les créateurs et créatrices de startup et les créateurs et créatrices d'entreprise

	Part de l'ensemble des créateurs et créatrices d'entreprise	Part des fondateurs et fondatrices de startup
Statut d'emploi avant la création	%	%
Indépendant-e, auto-entrepreneur-e, chef-fe d'entreprise salarié-e	26	18
Salarié-e (public, privé)	36	51
Scolaire : étudiant-e/stagiaire/alternant-e/étudiant-entrepreneur-e	3	25
Sans emploi	35	6
dont Au chômage	27	5
Autres sans activité professionnelle (au foyer, retraité-e)	8	1
Autre	0	1
Principales motivations à créer		
Être indépendant-e	57	53
Goût d'entreprendre	41	83
Augmenter vos revenus	21	16
Opportunité	22	34
Idée nouvelle	14	63
Sans emploi, choix de créer	20	6
Sans emploi, contraint-e de créer	6	1
Seule manière d'exercer une profession	1	3
Total	100	100

Source : Insee, Sine 2014 (entreprises créées au premier semestre 2014, hors auto-entrepreneurs) et base de données de 501 fondateurs et fondatrices de startup, constituée en 2018 par l'auteure suite à une enquête par questionnaire.

Lecture : 83 % des fondateurs et fondatrices de startup interrogés déclarent avoir créé leur startup par « goût d'entreprendre », contre 41 % de l'ensemble des créateurs et créatrices d'entreprise.

Note : le total n'est pas sur 100, car il s'agissait d'une question à choix multiple. Les pourcentages correspondent ainsi à la part des personnes interrogées ayant coché cette réponse.

¹ Ces modalités de réponse ont été proposées sur le modèle de celles de l'enquête Sine, afin de favoriser la comparaison entre ces deux bases de données.

Derrière cette relative homogénéité des positions et des trajectoires professionnelles des startuppeurs, l'analyse de nos données qualitatives et quantitatives fait néanmoins apparaître des variations, selon le statut d'emploi antérieur. Une classification ascendante hiérarchique (CAH) réalisée sur les données de notre enquête quantitative fait notamment ressortir trois profils de startuppeurs, qui se distinguent par leur trajectoire d'emploi et le rapport qu'ils entretiennent à l'entrepreneuriat.

● Les « nouveaux entrepreneurs » : des cadres attachés au salariat

La première classe, qui représente une très grande majorité de notre échantillon (66 %, soit 329 individus), regroupe des individus plutôt avancés dans leur carrière professionnelle et établis familialement. Il s'agit d'anciens cadres salariés, diplômés d'un niveau master, âgés entre 30 et 50 ans, qui vivent en couple avec au moins un enfant. Si 30 % d'entre eux déclarent toucher le chômage, quasiment aucun d'entre eux ne s'est engagé dans la carrière entrepreneuriale pour « assurer leur propre emploi ». Ce paradoxe se comprend un peu mieux lorsque l'on analyse plus finement leurs trajectoires professionnelles.

S'ils manifestent en entretien un certain rejet du cadre de la subordination salariale, ces anciens cadres se révèlent en pratique très attachés aux droits sociaux associés au salariat. Bien loin de revendiquer un goût pour la prise de risque, ils cherchent au contraire à réduire le risque induit par leur transition professionnelle, en mettant en place différents types de stratégies. Une première stratégie consiste à cumuler, pendant plusieurs mois, leur projet entrepreneurial avec leur emploi salarié, le temps de s'assurer de la viabilité économique de leur projet et/ou d'obtenir les premiers financements. Ce n'est donc que lorsque le projet est *lancé* qu'ils décident de *se lancer* à plein temps dans cette nouvelle activité et de quitter leur emploi salarié.

Leur bifurcation professionnelle est également sécurisée par l'utilisation du chômage comme ressource de transition. S'ils ont souvent l'impression de prendre un risque, la plupart de ces anciens cadres cherchent généralement à réduire ce risque en négociant une rupture conventionnelle avec leur employeur, ce qui permet d'ouvrir leurs droits au chômage pendant une durée (maximale) de deux ans. Bien que ce type de stratégie entre en contradiction avec l'image libérale de l'entrepreneur qui ne devrait sa réussite qu'à son mérite individuel, ces entrepreneurs s'en accommodent plutôt bien, en soulignant qu'il s'agit là d'une « condition » de leur engagement entrepreneurial, sans quoi ils ne « *tiendraient pas six mois* ». Aussi, même cet usage du chômage était « contraire à ses principes », Jean-Baptiste considère qu'il n'y serait pas arrivé sans :

« Moi j'étais salarié et j'ai pu faire une rupture conventionnelle pour création d'entreprise, donc j'ai pu toucher le chômage. J'ai eu de la chance parce que ça s'est parfaitement coordonné avec la levée de fonds, donc j'ai pas eu de mois à vide. Après, moi au départ je voulais démissionner. Parce que j'avais des principes un peu à la con, je me disais que le chômage, c'était pas fait pour ça. (...) Et bon finalement, je me suis dit "fais ça, sinon jamais t'y arriveras", et

effectivement, j'avais pas du tout suffisamment d'argent de côté pour compenser deux ans sans salaire. »

Par ailleurs, s'ils veulent se libérer du cadre de la subordination salariale, ces « nouveaux entrepreneurs » ne souhaitent pas pour autant accéder au statut d'indépendant. La plupart cherchent au contraire à éviter ce statut en optant massivement pour celui de « chef d'entreprise salarié », qui leur permet de conserver les droits sociaux du salariat — affiliation au régime général de la Sécurité sociale, cotisation pour leur retraite et mensualisation de leur salaire.

● Les étudiants-entrepreneurs : une jeune élite en quête d'indépendance

La deuxième classe regroupe 24 % des individus de notre échantillon (soit 123 individus). Il s'agit d'anciens étudiants, stagiaires ou alternants, qui ont créé leur startup à l'issue de leurs études. Ces individus sont, de fait, bien plus jeunes que la moyenne de notre échantillon (94 % des individus de cette classe ont moins de 30 ans) et sans contrainte familiale (95 % d'entre eux n'ont pas d'enfant et 50 % sont célibataires). Ils se distinguent également par le prestige et le niveau de leur diplôme (ils sont quasiment tous diplômés de grande école) ainsi que par leur motivation à entreprendre qui, pour 64 % d'entre eux, relève d'une volonté d'« être indépendant ».

Les jeunes entrepreneurs rencontrés en entretien se rapprochant de ce profil expriment en effet un vif rejet du monde bureaucratique des « grands groupes », qu'ils ont découvert au travers de leurs stages en entreprise. Cependant, s'ils peuvent s'engager dans la création d'une entreprise à l'issue de leurs études, c'est que ces jeunes entrepreneurs disposent de nombreuses ressources — diplôme prestigieux, capital social et ressources économiques — qui leur permettent de mettre à distance l'urgence de leur insertion professionnelle dans un emploi salarié, stable et durable. Ils savent aussi qu'ils pourront facilement rebondir en cas d'échec et même valoriser cette expérience entrepreneuriale pour accéder à un poste plus élevé dans le salariat.

Emblématique de ces jeunes étudiants fortement dotés, Gabriella², 24 ans, diplômée de l'école des Mines de Paris, a créé sa startup à l'issue de son deuxième master en innovation et d'entrepreneuriat, dans une grande école londonienne. Non seulement elle a pu retourner vivre dans l'appartement haussmannien de ses parents, qui ont par ailleurs contribué à hauteur de 75 000 € au financement de son entreprise sous forme de « *love money* »³, mais elle sait aussi qu'elle pourra facilement trouver un emploi à l'issue de son expérience entrepreneuriale, et ce, même en cas d'échec :

« Pour moi c'est inenvisageable qu'on n'y arrive pas, mais si on n'y arrive pas, c'est pas grave. J'apprends énormément de choses, et maintenant c'est totalement recevable un CV avec une expérience en startup, même si elle a échoué. Quoi qu'il arrive, je regretterai pas. »

² Les noms des enquêtés ont été modifiés pour préserver leur anonymat.

³ C'est ainsi qu'est appelé, dans le monde des startups, les contributions des proches (« *friends, family and fools* ») au financement des entreprises en démarrage.

Si ces jeunes étudiants ont pu s'engager dans l'entrepreneuriat avant même d'avoir eu une première expérience professionnelle dans le salariat, tous et toutes n'ont cependant pas les mêmes ressources pour s'engager si sereinement dans cette voie et convertir l'échec en capital symbolique.

● Les multi-entrepreneurs : des indépendants en quête de nouvelles opportunités

La troisième classe regroupe 10 % de notre échantillon (soit 49 individus). Il s'agit d'anciens artisans, commerçants ou chefs d'entreprise, en grande majorité des hommes, qui exerçaient déjà une activité à leur compte avant de créer leur startup. Moins diplômés que la moyenne des créateurs de startup de notre échantillon (32 % d'entre eux ont un niveau de diplôme inférieur à bac+5 contre 17 % de notre échantillon) et plus souvent issus de milieux sociaux modestes (16 % ont un père employé contre 5 % de notre échantillon), ces individus sont davantage poussés vers l'entrepreneuriat par des contraintes économiques et professionnelles. Installés de longue date dans l'indépendance, ils envisagent la création de startup comme le seul moyen d'assurer leur emploi, mais également comme une manière d'augmenter leurs revenus. La plupart peinent cependant à tirer un revenu de leur startup, et conservent pour la grande majorité leur ancienne activité entrepreneuriale en parallèle, dont ils tirent la majeure partie de leurs revenus.

Dario est un cas emblématique de ce type de profil. Après plusieurs années passées dans le salariat entre la France et le Pérou et plusieurs reconversions dans différents domaines (mathématiques, informatique, protection des animaux, biologie et climatologie), il revient dans le monde de l'informatique et monte une entreprise de conseil dans ce secteur. Seulement, il aimerait que « ça décolle » et cherche à développer d'autres idées de startup en parallèle de son activité. Il suit alors des modules de formation à l'entrepreneuriat à distance et décide de se lancer dans la création d'un site de commande et de livraison de courses, en parallèle de son activité de consultant. Mais Dario, qui a fait ses études au Chili et a travaillé au Pérou, est peu entouré en France. Il est aussi peu diplômé et peine à trouver des financements. C'est finalement sur ses propres économies, puis en contractant un prêt de 45 000 € qu'il finance le développement de son application. Lorsque, après plusieurs mois de cumul, il n'a toujours pas de client sur son application, et décide alors d'abandonner, malgré un crédit de 45 000 € à rembourser.

Si les discours des créateurs et créatrices de startup mettent en avant une volonté commune de quitter le cadre de la subordination pour gagner en indépendance, différentes

trajectoires se dessinent, eu égard à la situation professionnelle antérieure et aux ressources dont ils disposent pour se lancer dans cette nouvelle activité. Si les plus jeunes disposent des ressources économiques, matérielles et familiales pour leur permettre de se lancer à l'issue de leurs études et rebondir, même en cas d'échec, d'autres — certes minoritaires — peuvent se trouver dans des situations plus délicates, surtout lorsque l'ensemble de leurs ressources économiques sont mises en jeu. Cependant, la plupart des créateurs de startup se montrent en réalité très prudents. Bien loin de vouloir prendre un risque inconsidéré, la grande majorité des créateurs de startup ont préféré assurer leur insertion dans un emploi stable avant de se lancer, ce qui leur permet de se constituer un filet de sécurité en cas d'échec et de sécuriser leur transition professionnelle. Aussi, bien loin d'envisager l'entrepreneuriat comme une perspective d'emploi *en dépit* du salariat (Abdelnour, 2017) ou *en marge* du salariat (Jourdain, 2014), il s'agit bien plutôt ici d'une forme d'entrepreneuriat *adossée* au salariat, pour laquelle le chômage constitue une ressource de transition quasiment incontournable.

RÉFÉRENCES

Abdelnour, S. (2017), *Moi, petite entreprise. Les auto-entrepreneurs, de l'utopie à la réalité*, Paris cedex 14, Presses Universitaires de France (Hors collection), 352 p.

Abdelnour, S., Méda, D. (2019), *Les nouveaux travailleurs des applis*, Paris, Presses Universitaires de France — PUF, 112 p.

Bernard, S., Abdelnour, S. (2018), « Vers un capitalisme de plateforme ? Mobiliser le travail, contourner les régulations. Présentation du Corpus », *Nouvelle Revue du Travail*, n° 13.

Chambard, O. (2020), *Business Model*, Paris, La Découverte, 300 p.

Flécher, M. (2021), *Le monde des startups : le nouveau visage du capitalisme ? Enquête sur les modes de création et d'organisation des startups en France et aux États-Unis*, Thèse de doctorat, Paris, Université Paris-Dauphine, 770 p.

Flécher, M. (2023), « Des cadres en quête de prestige. L'engagement entrepreneurial des créateurs et créatrices de startup », *Formation emploi*, vol. 161, n° 1, pp. 83-102.

Galluzzo, A. (2023), *Le mythe de l'entrepreneur*, Zones, 232 p.

Grossetti, M., Barthe, J.-F., Chauvac, N. (2018), *Les startups, des entreprises comme les autres ? Une enquête sociologique en France*, Presses Sorbonne Université, Paris, 156 p.

Jourdain, A. (2014), « Les reconversions professionnelles dans l'artisanat d'art », *Sociologies pratiques*, vol. n° 28, n° 1, pp. 21-30.

Les actualités du Centre d'études de l'emploi et du travail (dernières publications, colloques et séminaires) sont en ligne sur le site : ceet.cnam.fr
Elles sont également disponibles via la [lettre électronique Flash](#) ainsi que les comptes [Twitter @CeetEtudes](#) et [LinkedIn Cnam-CEET](#).

Centre d'études de l'emploi et du travail

29, promenade Michel Simon - 93166 Noisy-le-Grand CEDEX

Directrice de publication : Christine Erhel - Responsable éditorial et relations Presse : Bilel Osmane - Téléphone : 01 45 92 68 48

Mise en page : Ad Tatum - Dépôt légal : 1805-066 - Juin 2023 - ISSN : 1767-3356

Ce numéro est en accès libre et sous licence Creative Commons 