

## Pourquoi travailler dans une start-up

### Description

Au sein d'une entreprise au [statut juridique](#) adapté et via un contrat de travail adéquat, comme un [CDD saisonnier](#), **travailler dans une start-up** assure aux collaborateurs :

- Un écosystème en plein essor ;
- Un cadre de travail stimulant ;
- Un fonctionnement axé sur les résultats ;
- Un management souple et flexible ;
- Une autonomisation prononcée...

### [Créer ma start-up](#)

## « Travailler en mode start-up, c'est l'avenir ! »

L'ubérisation galopante caractéristique de l'économie actuelle favorise l'émergence des entreprises à forte croissance. Dans l'Hexagone, le **label « French Tech »** vient faciliter leur [création](#), qu'elle soit effectuée [en ligne](#) ou non, avec ou [sans apport](#).

On compte déjà plus de 9500 jeunes pousses en pleine évolution dans les métropoles French Tech pionnières de cette envolée. De 2016 à 2017, les investissements ont d'ailleurs augmenté de 1,1 milliard €. Parmi les secteurs concernés se trouvent, entre autres, les suivants :

- HealthTech ;
- IoT ;
- Manufacturing ;
- CleanTech ;
- Mobility ;
- EdTech, etc.

La perspective d'une France favorisant le développement des start-up attire et, a fortiori, **facilite la création d'emplois et de possibilités d'embauche**. D'autant plus qu'en pleine croissance, les start-up donnent la possibilité d'exercer des professions de nouvelles générations, que cela soit dans le cadre :

- D'un contrat de [travail saisonnier](#) ;
- D'un [contrat étudiant](#) ;
- D'un contrat plus stable comme un CDI.

Il s'agit donc d'un **environnement adéquat pour commencer en tant que salarié**. Aventureux, mais excitant et jalonné d'expériences intéressantes, l'univers des start-up permet d'étoffer son curriculum vitae.

Pour autant il s'agit d'entreprises relativement classiques dans leur fonctionnement, nécessitant ;

- Une [forme juridique](#);
- La rédaction de statuts et leur [enregistrement](#);
- La création d'un [capital](#), selon le statut ;
- Le choix d'une [raison sociale](#), d'une [dénomination](#) ou encore d'un [nom commercial](#), etc.

L'enrichissement qu'apporte une expérience dans une start-up est au cœur de leur attractivité pour les jeunes chercheurs d'emploi, notamment avec le travail fait par le label French Tech. Pour autant, quels sont les autres facteurs qui participent à développer l'attractivité de ces « jeunes pousses » ?

## Un environnement de travail optimal

Travailler dans une start-up contraste avec le modèle classique d'entreprise. Leurs fondateurs, face au système traditionnel, se veulent plus innovants et toujours plus accessibles. Ils construisent des **environnements stimulants** et nettement plus colorés avec des bureaux ouverts, ce qui s'oppose donc aux halls cloisonnés en bureaux blancs et clos.

Outre le cadre de travail, ils agrémentent aussi, avec de belles salles de repos, l'espace de détente de leurs employés. La pause n'est donc plus un instant de repos, mais devient un véritable moment de partage, d'échange et de **renforcement de la cohésion d'équipe**. Ainsi, la morosité et l'individualisme laissent place à :

- L'esprit de groupe ;
- La récupération ;

- La bonne humeur caractéristique de ces structures.

L'absence de cloisons, possible grâce aux open space et autres espaces de coworking crée un **environnement participatif favorable aux échanges**. Les employés entraînés dans ce rythme collaboratif surmontent plus aisément les difficultés auxquelles ils se trouvent confrontés. Cette approche de la communication s'avère nécessaire, en particulier pour relever les défis de l'entreprise et faciliter la gestion. Détendus, intégrés et évoluant dans une ambiance conviviale, **les employés gagnent en confort de travail, favorisant la créativité et l'efficacité**.

## Une ambiance décontractée

Le stress nuit à l'innovation et les startupper l'ont compris. Que cela concerne le gérant ou ses employés, l'âge moyen des personnes travaillant au sein de start-up vient largement influencer l'orientation managériale prise. En effet, il y réside un subtil **mélange de décontraction dans les interactions et de rigueur dans les résultats** et le degré d'organisation attendus.

Cette **ambiance que l'on peut qualifier de « saine et détendue »** se voit caractérisée par plusieurs éléments, dont :

- Une ambiance détendue ;
- Un code vestimentaire permissif ;
- Une flexibilité des heures de travail ;
- Des moments de team building basés sur de la compétition ou de la créativité.

Le travailleur, épargné de l'anxiété caractéristique du travail, voit son ingéniosité ainsi que sa capacité à prendre du recul croître.

Par ailleurs, une telle stratégie de gestion appuyée par un leadership conséquent s'inscrit parfaitement dans l'esprit à l'origine du concept des start-up. En réalité, **le but est d'éliminer tout ce qui entache l'engouement des travailleurs** dans un modèle classique de société, ce qui touche également l'[aspect juridique](#) de l'emploi.

## Un contrat de travail flexible

---

Outre les CDI et CDD, **les travailleurs d'une start-up jouissent de nombreux autres types de contrats de travail**. Le contrat étudiant en constitue une parfaite illustration. Il permet aux étudiants d'exercer des tâches tout en bénéficiant d'une couverture sociale convenable, qu'elles soient :

- Ponctuelles ;
- Temporaires ;
- À [temps partiel](#).

En fonction des occupations de l'employé, ce dernier bénéficie parfois d'un contrat saisonnier facilitant ses interventions dans l'entreprise. À la question « Peut-on travailler sans diplôme dans une start-up ? », la réponse est oui !

En bref, ces entreprises que l'on nomme aussi « gazelles » révolutionnent l'écosystème du travail et **rendent les processus de recrutement plus permissifs**, car moins basées sur les diplômes et considérant davantage les compétences.

## Une perspective d'évolution illimitée

En intégrant une start-up, l'employé, qu'il soit novice ou non, accède à des **perspectives de carrière intéressantes**. En effet, en intégrant le plus tôt possible l'entreprise, il bénéficie de tout le temps nécessaire pour prouver sa valeur à son employeur.

Le gérant, face aux nombreux défis à relever qu'implique la pérennisation de son entreprise, se verra de plus en plus ouvert à l'idée de confier des **tâches à hautes responsabilités** aux collaborateurs ayant participé au développement de son entreprise.

Ainsi, l'employé, même s'il ne dispose pas de bagages conséquents, peut se voir attribuer des missions dépassant son niveau de compétence à son entrée au sein de l'entreprise. Autrement dit, il s'agit ici de **faire confiance à l'expérience du salarié**, tant que l'entreprise continue de se développer.

De ce fait, le collaborateur s'apercevra que son employeur reconnaît sa valeur et fera preuve de dynamisme, d'implication et se montrera force de proposition.

## Une structure où la méritocratie règne

Dans le cadre d'une entreprise au modèle plus classique, les évolutions de carrière et les promotions accordées s'avèrent souvent proposées aux profils issus des CSP élevées. Le concept même des start-up souhaite aller à contre-courant de ce principe et **orienter son management sur l'honnêteté et la méritocratie**.

En effet, les gérants de start-up tiennent à assurer un **esprit de compétition sain et transparent**. Chacun se doit de saisir les impératifs de l'entreprise et l'intérêt commun, tout en atteignant ses propres objectifs. **L'échange, le partage et l'enrichissement de chacun sont une priorité** à ne pas négliger. Tout salarié peut alors exiger des perspectives d'avenir s'il :

- Participe au développement de l'entreprise ;
- Est force de proposition et amène des idées innovantes ;
- Fait preuve d'un état d'esprit favorable à la bonne ambiance au sein de l'entreprise.

De cette manière, la méritocratie est de mise, [valorisant les compétences et les bénéfices structurels et financiers](#) apportés à l'entreprise.

## Un modèle axé sur le résultat

L'autre aspect du travail « en mode start-up » réside dans la valeur accordée au résultat. Les objectifs doivent être atteints, qu'importe les stratégies mises en place par les employés.

De même, les erreurs ayant jalonné le processus ne comptent pas. Dans un modèle classique, la moindre erreur pourrait aboutir à une résiliation de contrat. Un chef d'équipe peut alors se voir parfois rétrogradé d'un jour à l'autre.

Dans une start-up, en revanche, **les erreurs deviennent des facteurs d'amélioration**. En effet, la peur d'échouer étouffe la créativité des employés. Un doute permanent règne dans ses décisions : « Si j'ose et j'échoue, il se peut que je sois renvoyé ».

Une telle réflexion naît dans son esprit, délaissant l'audace et le caractère innovant de son idée au profit de la sécurité de son emploi. C'est la raison pour laquelle, **les start-up conçoivent l'erreur comme faisant partie intégrante du processus de réussite.**

Il s'agit d'ailleurs d'un concept récent ignoré de l'ancienne génération, chez qui la moindre faute entraînait une sanction. L'application d'un tel mode de fonctionnement induit donc **l'autonomisation des employés.**

## Un « empowerment » prononcé

Contredire son employeur, dans une start-up, c'est permis ! L'un des avantages de taille dans le fait de travailler au sein d'une start-up réside dans **l'empowerment**. Il s'agit d'un **concept qui suggère que l'on donne davantage de pouvoir d'action et de décision**, notamment à un individu ou à un groupe de personnes, pour résoudre les problèmes auxquels ils peuvent se confronter.

L'application d'une telle stratégie dans une entreprise en démarrage simplifie non seulement son fonctionnement, mais installe également un **environnement participatif**. Face à une difficulté, aussi bien les employés que les fondateurs échangent en toute convivialité pour la surmonter, ce qui accélère la résolution du problème.

Par ailleurs, les salariés de la start-up acquièrent une certaine autonomie s'ils doivent résoudre certains problèmes ponctuels, tant que les moyens pour y arriver et la stratégie à mettre en place demeurent à leur portée. Ainsi, **l'absence du gérant ne ralentit pas le fonctionnement de l'entreprise.**

## Travailler en famille

La convivialité caractéristique des « jeunes pousses » entretient un **environnement chaleureux**. Que ce soit entre employés, ou de ces derniers aux dirigeants, un esprit fraternel s'installe, donnant la sensation de travailler en famille.

Cet aspect de l'expérience en start-up résulte de toutes les conditions

susmentionnées. L'employé s'y plaît au point de se sentir chez lui, d'autant qu'il partage un but commun : **relever les défis de l'entreprise**. Cet aspect s'avère plus intéressant lorsque la start-up découle d'une collaboration entre amis.

L'un des principales raisons de la création d'une start-up réside d'ailleurs dans le principe de relever un défi entre amis. Bon nombre de start-up résultent donc de camaraderie née :

- D'amis d'enfance ;
- De colocataires ;
- D'étudiants de la même promotion...

Néanmoins, il s'agit d'un modèle complexe à gérer compte tenu des liens extra-professionnels. Toutefois, **cet aspect fraternel ou amical constitue un tremplin pour l'évolution de la société**, notamment à cause de l'absence de tout complexe.

Les fondateurs, convenablement organisés avec des bases juridiques adéquatement choisies, se battent mutuellement pour la réalisation de leurs rêves : transformer leur idée en une grande entreprise.

## Un choix aventureux, mais enthousiasmant

S'engager dans une start-up, c'est vivre une aventure, incertaine peut-être, mais intense. Les histoires de Netflix, Google, Facebook, YouTube ou AirBnB demeurent ainsi connues de tous.

À l'instar des start-up actuelles, ces grandes entreprises ont toutes été de petites start-up avec un effectif limité d'employés. Pourtant, elles figurent aujourd'hui au palmarès des firmes technologiques les plus puissantes au monde. Facebook conserve la première place dans l'univers des réseaux sociaux, tandis que le streaming reste sous le contrôle de YouTube. Et le moteur de recherche le plus utilisé demeure Google.

Ainsi, **travailler dans une start-up dès ses débuts offre aux employés la possibilité d'appartenir à une aventure inédite**. Ils verront l'entreprise relever le défi qu'a été celui des plus grandes multinationales actuelles. Dans l'Hexagone, le label French Tech nourrit actuellement de nombreuses start-up prometteuses.

Par ailleurs, plusieurs sont ces jeunes entreprises qui en à peine quatre ans

connaissent un succès fulgurant. Nixa comme FibreNoire, des start-up fondées au Canada, en sont des exemples tangibles. C'est donc à l'employé d'**intégrer une équipe dynamique conforme à ses idées** pour, peut-être, se retrouver d'ici quelques années dans l'une des plus puissantes firmes technologiques de la France.

## De multiples possibilités d'évolution

Dans ces entreprises de nouvelle génération, **de multiples possibilités de promotion s'offrent aux employés**. Le plus important revient à œuvrer pour l'émergence de l'entreprise. Un simple stagiaire peut alors devenir :

- Chef d'équipe ;
- Cadre responsable d'un service ;
- Associé ;
- Directeur...

En ce qui concerne le **salaire**, il dépend de la réussite de la start-up : un facteur motivant ! Ainsi, **il connaît souvent une augmentation à la suite de la signature d'un nouveau contrat**. Parfois, les fondateurs partagent les actions de l'entreprise, en fonction du statut juridique, aux employés. Ce qui devient intéressant après une introduction en bourse.

Il faut donc faire preuve de passion lorsque l'on désire travailler dans une start-up. Et pour espérer se compter parmi les employés d'une multinationale d'ici quelques années, le travailleur devra s'investir corps et âme.

Pour résumer, voici les **quelques raisons de se laisser tenter par l'expérience du travail en mode start-up** :

- Le cadre de travail ;
- Le climat social ;
- Les possibilités d'évolution ;
- L'empowerment ;
- Les missions attribuées ;
- L'environnement économique actuel.

L'envie de créer votre propre start-up peut aussi naître, et ce même sans grands moyens, découvrez [comment créer une start-up sans argent](#).