



# FRAGILITÉ

## Les illusions perdues des collaborateurs de start-up

**GÉNÉRATION Y** Les employés des jeunes pousses découvrent la précarité et le stress.

Les start-up continuent d'avoir la cote auprès des jeunes avec leur promesse de management horizontal, leurs parties de baby-foot et leurs soirées pizzas. Mais les manifestations des chauffeurs Uber et les révélations sur les conditions de travail des livreurs chez Deliveroo et Foodora ont écorné l'image idyllique des sociétés du numérique. La pression à l'efficacité y est particulièrement forte puisque le taux de survie s'élève à environ une start-up sur dix. Selon une enquête citée en 2016 par l'hebdomadaire *The Economist*, seulement 19 % des salariés dans la tech se disent satisfaits de leur emploi et 17 % se sentent valorisés au travail. « *Les postes de commerciaux sont fatigants et rébarbatifs. Le turnover y est élevé, même dans les start-up les plus en vue comme Doctolib* », confie un dirigeant français du numérique.

La course à l'hypercroissance est parfois difficilement compatible avec un strict respect du droit du travail et de la vie privée des salariés. « *Nous étions tous payés au smic alors que nous finissions nos journées de travail vers 21 heures ou 22 heures, sans être payés en heures supplémentaires. Le patron me motivait en me disant que j'allais à terme devenir son bras droit. Je me suis prise au jeu, mais j'ai appris plus tard qu'il faisait*

*miroiter la même promesse à une collègue* », témoigne une Toulousaine de 27 ans qui a démissionné de la start-up CitizenFarm à la suite d'un burn-out. Elle suit actuellement un traitement médical.

Auteure du livre *Bienvenue dans le nouveau monde. Comment j'ai survécu à la coolitude des start-ups* (Premier Parallèle, 2017), Mathilde Ramadier, 30 ans, diplômée bac+5, raconte qu'une jeune poussée berlinoise lui a proposé un salaire mensuel de 650 euros brut quand elle s'est présentée pour un entretien d'embauche. Depuis, un salaire minimum a été mis en place en Allemagne.

### Livré à lui-même

Psychologue basé à Paris, Étienne Duménil reçoit dans son cabinet plusieurs employés de start-up en situation de dépression. Il pointe la solitude de ces emplois peu encadrés où l'individu est livré à lui-même. « *Un de mes patients, âgé de 30 ans environ, était chargé de démarcher des investisseurs. Il gérait seul cette mission et stressait énormément. Il n'arrivait pas à se confier à ses collègues. Dans les espaces de travail partagé, on partage plus facilement les happy hours que les soucis* », dénonce le praticien.



Reproduction et Diffusion soumises à autorisation

2018.06.20

Petits moyens, grandes ambitions. Frugales, les jeunes pousses du numérique insistent souvent sur l'effort commercial quitte à survendre leur solution et à se rattraper comme elles peuvent une fois qu'elles ont trouvé des clients. C'est toute l'histoire de CitizenFarm. La société toulousaine a d'abord créé des petits aquariums d'aquaponie pour enfants, mais elle a voulu rapidement se diversifier dans des projets de fermes urbaines, sans disposer de l'expertise nécessaire. « J'étais chargée de décrocher des subventions, mais je n'avais

*aucune idée de ce que je racontais. Cela n'avait aucune assise technique, témoigne l'ex-salariée, qui préfère rester anonyme. Le directeur, un jeune trentenaire sans expérience du secteur, me donnait des chiffres approximatifs en me disant "ne t'inquiète pas, ça passera". Quand nous avons commencé à décrocher des contrats, ça a été la panique à bord car la conception du produit avait à peine commencé. Je disais que nous allions droit dans le mur, mais on me reprochait d'être négative et de pourrir l'ambiance. Démissionner a été difficile.*

*Je passais tellement de temps avec mes collègues. C'était devenu comme une famille. » La société créée en 2014 a finalement été placée en liquidation judiciaire il y a deux mois.*

### Pourquoi rentrer chez soi ?

Car derrière la culture du « lol » et des smileys se cache ainsi une réalité moins rose: la précarité, l'inquiétude sur la pérennité de son employeur et la pression à la performance, d'autant plus forte que ces sociétés ne sont pas rentables au début. Le contraste entre l'idéal présenté et la réalité quotidienne provoque une désillusion telle que certains salariés craquent. « Des sociétés comme Michel et Augustin fêtent les anniversaires, créent des salles de divertissement. C'est très bien, mais, en faisant cela, elles ne s'intéressent qu'à la périphérie, pas au contenu du travail des collaborateurs, dénonce Patrick Légeron, psychiatre spécialisé dans le stress en entreprise. Le message sous-jacent est assez pervers: "Pourquoi rentrer chez vous le soir puisqu'on est si bien ici ?" » En quatre ans, Mathilde Ramadier a collaboré avec une douzaine de start-up, sans trouver sa place. La start-up-mania ne convainc pas tout le monde. ■

THOMAS LESTAVEL

