La Start up a-t-elle le monopole de l'innovation ?

Jean-Marie Chevalier
Cercle des économistes

Les start-up occupent en permanence l'actualité et elles sont le plus souvent associées à des innovations technologiques, organisationnelles, institutionnelles, financières, le plus souvent appuyées sur l'écosystème socio-médiatique. Auraient-elles acquis un monopole ou au moins un rôle prépondérant dans la dynamique de l'innovation ? La littérature sur le sujet est assez dispersée entre les cas d'école et des tentatives d'analyse dynamique fondées sur des éléments statistiques souvent incomplets et controversés. Il est assez difficile par exemple de pouvoir comptabiliser de façon qualitative les innovations introduites par les start-up. Les questions discutées dans cette session pourraient être organisées autour de trois thèmes :
– les start-up et la culture de l'innovation
– les start-up et le financement de l'innovation
– les start-up, la dynamique d'innovation et le travail.

1. Les start-up et la culture d'innovation

L'idée même de start-up est automatiquement associée à l'innovation : il s'agit de s'insérer dans le système économique, soit en proposant un nouveau produit ou un nouveau service, soit en proposant de nouvelles façons de se procurer ou d'utiliser des produits ou services existant. Ceci implique l'existence d'une culture qui est à la fois une culture d'innovation et une culture d'entreprenariat. Cette culture peut être assise sur différents fondements.
– Le système éducatif est le premier incubateur de cette culture. La diversité des cursus et des matières enseignées apparaît comme un atout décisif. Les sciences, les mathématiques, l'engineering, l'informatique sont les matières clef mais elles doivent être accompagnées d'une forte implication entrepreneuriale. Par ailleurs, la flexibilité des formations et des cursus est de nature à encourager les initiatives et la recherche d'opportunités.

– L'exubérance et la transformation structurelle des différentes activités économiques (industrie, finance, services) constituent les sources de création des start-up. La libéralisation des marchés, associée au développement des nouvelles technologies de l'information et de la communication tendent à déconstruire les chaînes de valeur traditionnelles et à multiplier les opportunités d'entrée. Certes, il existe des barrières à l'entrée mais les entrées sont néanmoins possibles. Dans la banque, par exemple, les entrées se font au niveau des paiements, des emprunts, de l'épargne, de l'assurance, des services aux entreprises et aux particuliers (le *FinTech*). Les nouveaux entrants ont, par définition des coûts fixes inférieurs à ceux des opérateurs historiques.
– La dynamique individuelle et sociale est également un élément porteur. Certaines études soulignent que l'immigration peut être un facteur social de développement des start-up (Litan 2015). Un pays comme le Chili cherche à favoriser une immigration orientée vers la création d'entreprises.
– Les actions publiques peuvent enfin aider au développement de cette culture : campus, incubateurs, bureaux partagés, primes, concours. Notons que la création de start-up doit

être fondée sur un modèle d'entreprise (*Business model*) mais aussi sur un modèle économique.

2. Les start-up et le financement de l'innovation

Selon la National Venture Capital Association, la fédération des capital-risqueurs américains, 13,4 milliards de dollars ont été investis dans les start-up aux États-Unis pendant une période de trois mois (2015). On est bien là au cœur du phénomène : les start-up innovent plus que les grandes entreprises ; certaines demeurent fragiles, sans résultats solides, d'autres, les « licornes », parviennent à créer des actifs virtuels qui affichent d'immenses valeurs : plus de 10 milliards de dollars pour *Space-X, AIRB'N'B, SNAPCHAT ;* 40 milliards pour *UBER.* Les grandes entreprises, cotées en bourse aux États-Unis ont tendance à comprimer leurs dépenses de R&D au profit des investissements financiers comme le rachat d'actions. La fonction d'innovation et d'application de la R&D est ainsi reprise en partie par les start-up adossées au capital-risque (Nanda & Rhodes-Kropf 2013). La véritable fonction d'entrepreneur, avec les risques qui y sont associés, est ainsi en partie transférée : d'un côté des entreprises établies et cotées qui sont peu flexibles, adverses au risque, souvent bureaucratiques et financières ; de l'autre côté l'ébullition d'une véritable culture d'innovation et d'entreprenariat. On ne peut pas dire que les start-up ont conquis le monopole de l'innovation mais leur démarche véritablement entrepreneuriale les amène à jouer un rôle majeur que l'on a malheureusement du mal à quantifier et qui varie beaucoup d'un espace géographique à un autre. Le fonctionnement de certaines activités économique pourrait être sérieusement secoué par l'intervention des GAFA (*Google, Amazon, Facebook* et *Apple)* et autres start-up plus jeunes. Ne parle-t-on pas de l'Uberisation de certains secteurs ?

3. Les start-up, la dynamique d'innovation et le travail

La problématique du travail par rapport aux start-up n'est pas simple et elle est très fondamentalement diversifiée. La première question se pose par rapport à l'environnement culturel. Les écoles, les universités, les centres de recherche, les structures d'hébergement, d'accompagnement, de coaching constituent des univers d'échange au sein desquels des ressources humaines motivées peuvent se mouvoir, se développer, s'autonomiser. On retrouve le concept d'externalités positives qui, selon Alfred Marshall se situent « dans l'air qu'on respire ». Les grandes entreprises s'investissent souvent dans ces structures d'accueil qui leur permettent des actions interactives concernant aussi bien l'innovation que les ressources humaines. Un tel environnement paraît essentiel au développement des start-up et des ressources humaines dont elles ont besoin. On est proche de ce qu'Edmund Phelps appelle le *Mass Flourishing.* Pour les individus, c'est un monde difficile, compétitif, instable. À l'intérieur des start-up, la gestion des ressources humaines pose des problèmes très particuliers puisque l'on va du partenariat haut de gamme à l'utilisation d'une main-d'œuvre peu qualifiée. Cette structure peut être assez inégalitaire dans la répartition de la valeur créée, dans la stabilité du personnel et dans la protection sociale. La croissance d'une start-up doit être pensée en termes de management des ressources humaines et de répartition des profits, c'est-à-dire en termes d'organisation au sens le plus large.

Ainsi on voit bien que l'innovation, au sens le plus large du terme, est le moteur principal des start-up et qu'elles contribuent à créer une nouvelle dynamique de l'innovation. Ce n'est pas un nouveau monopole mais une transformation qualitative importante de nos systèmes économiques.

Références

Litan R. « Start up Slowdown) *Foreign Affairs* n° 1, 2015

Nanda R. & Rhodes-Kropf M. « Investment Cycles and Startup innovation » *Journal of Financial Economics* Nov. 2013

Edmund Phelps : *Mass Flourishing: How Grassroots Innovation Created Jobs, Challenge, and Change.* Princeton University Press, 2013