

Startup et actionnariat salarié : des bonnes pratiques à encourager

D'un côté, la pénurie de talents et la difficulté à les fidéliser sur un temps long. De l'autre la volonté de plus en plus prégnante de s'inscrire dans une démarche réelle de partage de la valeur. Tout converge sur le papier pour favoriser le développement de l'actionnariat salarié.

Temps de lecture : minute

20 avril 2022

La mise en place d'une telle politique peut, en effet, constituer une solution durable lorsque les entrepreneurs s'engagent dans une démarche réelle de partage de la valeur et d'implication de leurs salariés. Un enjeu important, dans un contexte de tension sur le marché du recrutement qui conduit certaines sociétés à rendre public le déploiement d'un plan d'actionnariat salarié. Les scaleups françaises Alan et Payfit sont de bons exemples de sociétés qui ont dévoilé les modalités de leur plan d'actionnariat.

Leur objectif ? Associer chaque collaborateur à la croissance et le récompenser pour son engagement au quotidien sur une logique long-terme, tout en développant sa marque employeur pour recruter les meilleurs talents.

Un dispositif de plus en plus proposé

Qu'en est-il dans les faits ? Quel est le profil des entreprises qui y ont recours ? Quels sont les dispositifs privilégiés et comment les rendre plus

attractifs ? Afin d'évaluer le point de vue des bénéficiaires -les salariés- mais aussi ceux qui pilotent ces démarches -les entrepreneurs-, SeedLegals a initié le premier baromètre de l'actionnariat salarié en startup. Que faut-il en retenir ?

En 2021, 80% des salariés en startups interrogés ont eu accès à un dispositif d'actionnariat, contre 62% en 2019. Parmi eux, 85% bénéficient de BSPCE (bons de souscription de parts de créateur d'entreprise), la distribution d'actions gratuites étant peu utilisée -par 2% des répondants seulement. Les BSPCE sont donc l'instrument privilégié pour intéresser les employés au capital d'une entreprise dès lors qu'elle remplit les conditions d'éligibilité du dispositif.

En pratique, le plan d'actionnariat salarié est souvent conditionné à l'ancienneté dans la société (pour 82% des répondants). Seuls 5% des salariés bénéficient de BSPCE liés à l'atteinte de critères de performance.

De forts relais de motivation pour les entreprises

Si 43% des chefs d'entreprise proposent un dispositif d'actionnariat salarié, les motivations sont parfois différentes. Dans le trio de tête se retrouvent la promesse d'attirer les talents, de les fidéliser mais aussi la volonté d'aligner les intérêts des salariés.

Plus de la moitié des salariés (55% des répondants) estiment que l'actionnariat a un rôle à jouer dans leur décision de rejoindre une société ou d'y rester (65 % des répondants). Concernant la fidélisation des équipes, l'enquête révèle que la période moyenne d'acquisition est de 4 ans et plus rarement deux ans (seulement 2% des réponses).

Quant au montant du capital ainsi partagé, il s'élève autour de 10% du capital dans 74% des cas. Ce montant est à mettre en perspective avec la

maturité de la société. En général, plus la startup est jeune, moins le pourcentage de capital est élevé (5-10% pour les startups qui ont levé en pre-seed jusqu'à la série A).

Deux principaux freins à relever

Pour les startups qui n'ouvrent pas leur capital, les principales raisons évoquées sont principalement la jeunesse de l'entreprise (50%) puis le manque d'informations et de connaissance des dispositifs concernés (28%).

A ce sujet, il faut distinguer le manque de connaissance des entrepreneurs à l'initiative de la mise en place de la politique d'actionnariat salarié, de celui des salariés eux-mêmes. En effet, il est primordial que les entrepreneurs maîtrisent parfaitement le mécanisme pour l'utiliser et communiquer efficacement auprès de leurs équipes.

La majorité des chefs d'entreprises (60 %) se tournent donc vers des experts pour les aider à déployer ces dispositifs. Un chiffre qui souligne que la démocratisation de ces plans d'actionnariat passera nécessairement par la diffusion de bonnes pratiques et par des solutions de digitalisation à même d'aider des jeunes pousses dans leurs démarches.

L'enquête a été menée entre le 1er octobre 2021 et le 7 décembre 2021 et a permis de récolter les réponses de 197 personnes comprenant 55% de salariés et 45% d'entrepreneurs.



À lire aussi

BSPCE : un dispositif de développement du salariat encore imparfait

Article écrit par Florent Artaud, Country Manager France chez SeedLegals