



Actionnariat salarié

Ces freins qui persistent dans les entreprises // PP. 16-17

Actionnariat salarié : ces freins qui persistent dans les entreprises

ÉPARGNE

Si l'actionnariat salarié progresse dans le SBF 120, seules 40 % en moyenne des personnes éligibles y souscrivent.

Aline Fauvarque

L'actionnariat salarié gagne du terrain. Au sein du SBF 120, le nombre de plans collectifs a bondi de plus de 50 % en dix ans à fin 2024, passant de 28 à 43. Quant aux souscriptions annuelles des salariés, elles ont plus que doublé, passant de 2,24 milliards d'euros en 2014 à 4,71 milliards en 2024, soit un total de 35,8 milliards d'euros versés en dix ans.

A présent, les salariés actionnaires des entreprises intégrées au SBF 120 se partagent 74,3 milliards d'euros, soit un actif moyen de 31.752 euros par salarié, selon le panorama de l'actionnariat salarié du SBF 120 publié par le spécialiste de l'épargne collective et de l'actionnariat salarié Eres. L'actionnariat salarié séduit aussi dans de grandes entreprises non cotées. L'AFG recense ainsi 280 fonds dédiés en 2024, soit une hausse de 33 % en cinq ans et une augmentation de leurs encours de 32 % sur la période.

Intérêts alignés

Globalement, les salariés possèdent aujourd'hui en moyenne 4 % du capital des sociétés composant le CAC 40 et un peu moins de 3 % de celles du SBF 120. Le BTP, champion des politiques d'engagement

au long cours, arrive nettement en tête : les salariés y détiennent 11,3 % du capital de leur entreprise en moyenne, suivi du secteur de la banque et de l'assurance (4,2 %).

Alors que les tensions sociales se multiplient, « *l'actionnariat salarié est un mécanisme très puissant et vertueux de partage de la valeur, car il aligne les intérêts du salarié, de l'entreprise et de l'actionnaire* », affirme Alexandre Essayan, directeur stratégie, innovation et offre épargne salariale & retraite, chez Amundi, le leader du marché. Autre atout, la dynamique collective créée avec les instances représentatives du personnel. « *C'est l'outil par excellence du partage de la valeur et de la reconnaissance de la performance collective* », souligne Magali Pelouard, directrice actionnariat salarié et partage de valeur chez le courtier Diot Siaci.

Si 86 % des dirigeants de PME considèrent que l'actionnariat salarié est une bonne chose, selon le panorama Eres, beaucoup hésitent néanmoins toujours à franchir le pas. Ainsi 9 % des petites et moyennes entreprises sont équipées, un chiffre stable depuis 2021,

selon Eres.

Pourtant 83 % d'entre elles ont déjà mis en place un dispositif de partage du profit. En cause, la crainte des obligations de transparence et la complexité. « *Beaucoup de dirigeants de petites entreprises non cotées estiment que la présence de salariés actionnaires oblitérerait leurs options futures en termes de transmission et d'opérations stratégiques* », précise Thibaut Herjean, directeur marketing et offre chez Eres. Il faut aussi recourir à un expert indépendant – un expert-comptable ou un cabinet d'audit spécialisé – pour évaluer l'entreprise et assurer la liquidité des souscriptions et des rachats des salariés. Cette liquidité peut être assumée par l'entreprise elle-même, par un tiers mandaté par un établissement financier, par la création d'une bourse d'échange ou encore par le FCPE dédié.

Pourtant, une fois qu'elles ont tenté l'aventure, 97 % des PME équipées sont prêtes à renouveler l'expérience, selon Eres. Les résultats sont là : 75 % constatent un accroissement de la fidélisation, 70 % un meilleur alignement des





intérêts, 70 % une motivation renforcée. L'attractivité de l'entreprise progresse (56 %), tout comme son financement (52 %) et sa productivité (50 %). « Nous constatons le même phénomène au sein du SBF120 avec deux fois moins de départs volontaires dans les entreprises à forte culture d'actionnariat salarié », souligne Thibaut Herjean. Autre jauge : la part du capital détenue par les salariés dépasse les 10 % dans près de la moitié des PME.

Rassurer les salariés

Mobiliser les salariés reste néanmoins un défi. En moyenne, seulement 40 % des personnes éligibles souscrivent, à concurrence de 66 % des actions proposées en 2024, selon Eres. Et la proportion de salariés actionnaires s'effrite légèrement à 35 % en 2024, contre 38 % en 2014, soit 2,4 millions de personnes. « Les salariés sont souvent prudents lors des premières offres, mais leur

engagement augmente progressivement », constate Alexandre Essayan, d'Amundi. « Leur participation est aussi influencée par la décote proposée, la synchronisation avec le versement des primes d'intérêt et de participation, et l'abondement versé par l'entreprise », poursuit-il.

Les attributions d'actions gratuites sont rares, notamment pour des raisons fiscales, mais les salariés de PME non cotées ont bénéficié d'un prix décoté dans 47 % des cas et 24 % d'un abondement. Ceux du SBF 120, d'un abondement dans 65,1 % des cas et d'une décote moyenne de 19,3 % en 2024, neuf entreprises s'étant placées au niveau du plafond de 30 %.

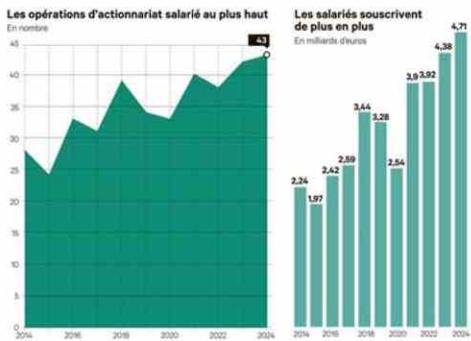
Ces incitations limitent le risque de perte, de surcroît dans le non-coté moins liquide. « Malgré ces avantages, l'employeur doit jouer un rôle pédagogique pour expliquer les risques liés à l'actionnariat salarié, et

aider chacun à faire des choix adaptés à ses objectifs d'épargne », insiste Thibaut Herjean. Autrement dit, réduire la voilure au fur et à mesure de la libération des contraintes temporelles liée à ce dispositif pour mieux diversifier ses avoirs. Raison pour laquelle, l'actionnariat salarié n'est pas éligible au plan d'épargne retraite collectif, seulement au PEE où la contrainte de conservation est limitée à cinq ans.

Mais ces précautions ne lèvent pas toutes les réticences liées à la confusion des genres. Et ce n'est pas le moindre des débats. ■

**83 % des PME
ont déjà mis en place
un dispositif de
partage du profit.**





Les secteurs les plus allants et ceux qui rapportent le plus

