

# Pourquoi choisir l'actionnariat salarié dans les PME de croissance ?

Par Philippe Chazalon, Co-Fondateur d'UpSlide – L'entrepreneur qui souhaite associer ses salariés à la bonne marche de son entreprise dispose de deux catégories de solutions pour partager la valeur. La première catégorie regroupe les dispositifs qui impactent le résultat de l'entreprise : primes collectives, participation ou encore intéressement. La seconde, les mécanismes qui partagent la propriété de l'entreprise, comme l'actionnariat salarié. Ce dispositif revêt des avantages indéniables, en particulier pour les entreprises de croissance ; en voici trois exemples.

---

## 1. Rétribuer ses collaborateurs en l'absence de ressources immédiatement disponibles

Une entreprise en croissance dispose de ressources limitées. En effet, la création de valeur sur le long terme impose des investissements parfois conséquents et donc d'être en perte, tout en constituant un actif qui prend de la valeur avec chaque nouveau client. C'est là le paradoxe qui a fait sombrer nombre de projets pourtant bien pensés : pour décoller, une entreprise a besoin d'embaucher des salariés, mais tant qu'elle n'est pas pérenne, elle n'a pas nécessairement les moyens de garder ses ressources humaines à bord !

Comment, alors, rétribuer les équipes pendant cette période intermédiaire de création de valeur ? Les dispositifs type primes ou participation exigent d'avoir un résultat à partager avec les salariés et représentent des coûts supplémentaires pour la société. A contrario, l'actionnariat salarié permet de partager la valeur future

tout en réduisant les coûts actuels. Il est donc particulièrement adapté aux PME de croissance qui souhaitent offrir une rémunération disponible à terme, sans coût immédiat pour la structure.

En ouvrant son capital aux employés, l'entreprise envoie un message fort : celui d'embarquer pour une aventure collective et d'en partager le succès. Un cercle vertueux se met en place : plus l'entreprise se développe, plus le potentiel pour chacun est élevé. A travers ce dispositif, les dirigeants instaurent de la clarté sur le partage de la valeur à terme : aujourd'hui les moyens d'action sont limités, toute l'équipe se serre les coudes pendant une période pour profiter ensuite des résultats de ses efforts en cas de succès. Chacun est ainsi conscient de l'impact de ses efforts sur le collectif et à titre personnel.

## 2. Fidéliser ses équipes

Aujourd'hui, 43% des jeunes actifs déclarent souhaiter changer de travail dans les deux ans . A l'ère du « zapping », proposer aux salariés de s'ancrer dans leur entreprise sur le long terme est un choix philosophique. En effet, l'entreprise est avant tout un projet humain : un ensemble de personnes qui dédient leur temps à une cause commune ; et comme dans tous les projets humains, le temps est essentiel pour tisser une confiance durable et une compréhension mutuelle profonde.

En amitié comme en amour, les relations longues comportent une part de risque et exigent une bonne dose de confiance pour dépasser la peur d'être déçu par l'autre. Pourtant, l'investissement en engagement qu'elles nécessitent est considéré comme rentable par la majorité d'entre nous.

Il en va de même en entreprise. Choisir le temps long en associant les salariés au capital, c'est accepter pleinement tous ceux qui prennent part au projet commun et leur faire confiance, car ensemble on va plus loin ! Au-delà des économies évidentes en coûts de recrutement et de formation, l'entreprise est beaucoup plus efficace avec des collaborateurs qui ont appris au fil du temps à maîtriser les subtilités de l'organisation et se comprennent parfaitement.

Pour sécuriser ce contrat à long terme entre entreprise et salarié, la loi prévoit plusieurs mécanismes encadrant l'accès au capital sous condition de durée. Par exemple, dans le cas des actions gratuites, une période d'acquisition minimum est fixée entre leur octroi et leur acquisition effective par le salarié. Idem pour les stocks options ou les BSPCE, dont l'exercice peut être soumis à une condition d'ancienneté minimum dans l'entreprise. La fiscalité sur la plus-value réalisée, en particulier dans les PME de moins de 10 ans, dépend également de la durée de détention. Un argument supplémentaire qui peut inciter les collaborateurs à poser leurs valises pour plusieurs années !

Contact Presse

**Léa Faust**

+33 1 85 08 75 56

lea.faust@upslide.net

www.upslide.net



### 3. Enrichir la gouvernance de son entreprise

Entrée en vigueur en mai dernier, la loi Pacte témoigne d'un changement des mentalités : l'objectif unique d'une société n'est désormais plus de servir ses actionnaires. En effet, l'article 1833 du Code Civil inclus désormais l'obligation pour l'entreprise de prendre en considération « les enjeux sociaux et environnementaux de son activité », en plus de l'intérêt de ses associés. Quoi de mieux pour bien prendre en compte les intérêts des parties prenantes que d'enrichir la gouvernance en les associant au capital - et donc aux organes de prise de décision ultimes ?

En prenant plus de pouvoir dans l'entreprise, les salariés feront remonter la prise en compte de leurs difficultés dans les priorités de l'entreprise. La résolution plus rapide et efficace de problèmes de management ou de manque de reconnaissance renforcera ensuite mécaniquement leur engagement. Au bout du compte, c'est l'efficacité globale de l'entreprise qui est accrue.

Au-delà d'apporter un regard neuf et une prise de recul aux dirigeants, les salariés ont aussi souvent conscience d'autres facettes de l'entreprise car ils sont plus proches du terrain. En les intégrant aux prises de décisions stratégiques, les dirigeants s'assurent donc de mieux prendre en compte les enjeux globaux de la société.

Dans les sociétés de croissance, leur présence aux assemblées générales ou aux conseils d'administration peut également permettre de contrebalancer le pouvoir d'actionnaires financiers qui pousse à un développement rapide, pour privilégier une croissance moins risquée et durable.

Si intégrer ses collaborateurs dans les organes décisionnels de l'entreprise est un premier pas important vers une gouvernance plus inclusive, on peut s'interroger sur la prise en compte des autres parties prenantes. Car l'impact d'une société ne se limite pas à ses salariés, mais s'étend bien au-delà à ses fournisseurs, ses clients, et même ses voisins de bureaux ! Les entreprises cherchent de manière croissante à prendre en compte l'impact de leurs décisions sur l'ensemble des parties prenantes. La société accorde également de plus en plus d'importance à cette question. La redéfinition de la gouvernance devrait donc être un sujet de tout premier ordre au cours des prochaines années.

#### A propos d'UpSlide

UpSlide est un add-in de la suite Microsoft Office permettant aux utilisateurs d'Excel, PowerPoint et Word de créer des contenus irréprochables **en un temps record**. Grâce à UpSlide, **les utilisateurs se consacrent à la réflexion, à l'analyse et à des tâches à plus forte valeur ajoutée que la mise en forme de slides** et la frénésie du copier-coller.

Plus de **12 000 utilisateurs dans 60 pays** UpSlide fait partie du groupe Pyramid, qui comprend également la société de consulting en modélisation financière Finance 3.1.

Contact Presse

Léa Faust

+33 1 85 08 75 56

lea.faust@upslide.net

www.upslide.net

