

Communiqué de presse

12^{ème} édition de l'enquête « Benchmark FAS de l'Actionnariat Salarié »

En partenariat avec le Groupe Alixio et Clifford Chance



- **En 2023, l'actionnariat salarié conserve une belle dynamique : 1 grande entreprise sur 2 a franchi le seuil de 3% d'actionnariat salarié**
- **En France : plus de 50% d'actionnaires salariés dans 81% des entreprises**

L'actionnariat salarié, qui permet aux salariés d'accéder au capital, et au partage de la valeur de l'entreprise, connaît un succès en France, premier pays européen en la matière.

Cette 12^{ème} édition de l'enquête annuelle de la FAS (Fédération Française des Associations d'Actionnaires Salariés et Anciens Salariés), réalisée en partenariat avec le Groupe Alixio et Clifford Chance, révèle une nouvelle forte progression de la part des actionnaires salariés, dans un environnement toujours favorable pour le développement de cette pratique et un nombre d'offres proposées toujours plus soutenu. Les entreprises répondantes représentent près de 3 millions de salariés.

2023 : croissance de la part d'actionnaires salariés dans l'ensemble des effectifs dans près de 6 entreprises sur 10

Cette dynamique est notable, où le seuil des 3% du capital détenu par les salariés, rendant obligatoire la nomination d'au moins un représentant des actionnaires salariés au Conseil d'administration, a progressé et concerne maintenant plus d'1 entreprise sur 2 (54%, contre 50% en 2022, 48% en 2019 et 35% en 2018).

De plus en France, **97% des entreprises du panel déclarent avoir franchi le seuil de plus de 25% d'actionnaires parmi les salariés**, soit une nette progression (+20 points depuis 2019). Cette croissance est, encore cette année, très forte pour les sociétés dont la part d'actionnaires salariés est inférieure à 50%.

Si ce taux reste sensiblement plus faible à l'international, on note une progression également avec 2 entreprises sur 3 qui dépassent désormais les 25% d'actionnaires parmi les salariés à l'étranger. A l'instar de la France, cette augmentation est continue et touche les parts d'actionariat salarié plus modestes.

Enfin, **6 entreprises sur 10 annoncent avoir lancé une opération d'actionariat salarié sur 2021 et 2022**, confirmant une forte dynamique des dispositifs, en progrès par rapport à 1 entreprise sur 2 auparavant.

« Nous notons cette très belle dynamique de l'actionariat salarié avec une forte hausse des opérations en 2022, et celles annoncées en 2023. Dans le contexte du débat sur le partage de la valeur, nous observons une progression significative du taux de démocratisation de l'actionariat salarié dans les entreprises qui déclarent plus de la moitié d'actionnaires salariés en France pour 81% du panel. Un chiffre en nette progression qui traduit l'appétence renforcée des grandes entreprises pour l'actionariat salarié », explique Olivier PAON, Directeur de l'enquête FAS et conseiller fédéral de la FAS.

La régularité des opérations et le versement de l'intéressement et de la participation, moteurs de la croissance de l'actionariat salarié

Pour 55% des répondants, **la part d'actionnaires salariés dans le total des salariés a augmenté depuis 3 ans, confirmant les politiques volontaires des entreprises en la matière.**

Deux leviers impactent positivement cette augmentation : un rythme régulier des offres pour 30% des répondants, ainsi que la concordance du versement de la participation et de l'intéressement avec les plans d'acquisition d'actions (26%).

On note aussi une **nette amélioration des taux moyens de souscription en France, certes dispersés selon les entreprises et les dispositifs**, mais marquée par une forte concentration sur la tranche +50% de taux de souscription dans 64% des entreprises.

Bien que plus faibles globalement à l'international, il faut noter une amélioration avec des taux moyens de souscription avec un tiers des opérations bénéficiant de taux moyens de plus de 50% (contre 22% en 2022).

« Toujours très prisée et dynamique, cela traduit l'internationalisation des groupes français et leur volonté d'impliquer équitablement les salariés dans toutes les régions du monde en les faisant entrer à leur capital », ajoute Rodolphe DELACROIX, Practice Leader Rémunération et Actionariat des Salariés du Groupe Alixio.

La formule classique proposée par près de 64% des participants, avec une variété de modalités

La formule classique de souscription, qui permet aux salariés d'acquérir des actions de l'entreprise avec une décote par rapport au prix de référence est proposée dans **64% des cas**, alors que seulement **16% proposent la formule à effet de levier**, dont le gain potentiel est multiplié par un levier bancaire. Avec **18%**, l'**abondement unilatéral** affiche une montée en puissance. Il permet **d'augmenter le taux de démocratisation de l'actionariat salarié** lorsqu'il touche l'ensemble des effectifs.

78% des entreprises interrogées versent un abondement, poursuivant la tendance constatée ces dernières années. **Le montant moyen constaté d'abondement maximum est de 1217 €** dans le panel, pour un montant moyen par salarié de 738 €.

Ceci démontre un effort toujours important des entreprises pour attirer les actionnaires salariés et valoriser les souscriptions les plus faibles. **Les logiques d'abondement dégressif par tranche d'apport du salarié, sont mises en place dans 43% des opérations.**

L'apport personnel et l'arbitrage des fonds ont la faveur des actionnaires salariés

L'apport personnel moyen progresse et se concentre sur les tranches supérieures à 1500 € pour 63% des cas. C'est 13 points de plus que l'année dernière. 21% investissent moins de 1000 € et 8% plus de 5000 €. **« Nous constatons une forte croissance de l'apport personnel moyen des salariés, confirmant la tendance de l'année dernière. Si les facteurs sont multiples entre le profil d'épargnant et de risque du salarié, ou l'abondement, cela traduit pour les salariés, investisseurs de plus en plus avertis, une confiance dans les dispositifs d'actionariat salarié »,** commente Olivier PAON.

En France, l'intéressement et la participation, ainsi que les avoirs disponibles dans les plans d'épargne, sont les moyens priorités à part égale par les actionnaires salariés pour souscrire aux plans. Les versements volontaires quant à eux, progressent fortement avec 28% des entreprises citant ce moyen d'alimentation des dispositifs, avec un montant moyen de 2438 €.

Intégration à la politique RSE, régularité de communication et compréhension des mécanismes et de la fiscalité par la formation : principaux leviers pour développer durablement l'actionariat salarié

Bénéficiant des avancées de la Loi Pacte depuis plusieurs exercices désormais, les évolutions législatives significatives (réduction du forfait social pour les entreprises, abondement unilatéral, décote sur le prix des souscriptions jusqu'à 30% voire 40% en détention longue, ...) ont favorisé l'attractivité des offres proposées par les entreprises aux salariés. **Une communication régulière, et des formations des salariés aux mécanismes d'actionariat salarié et à la fiscalité** viennent ensuite appuyer les dispositifs.

Le lien étroit entre politique RSE et développement durable de l'actionariat salarié est solidement souligné par les participants à l'enquête : 16% estiment qu'inclure l'actionariat dans la politique RSE de l'entreprise est un levier d'incitation et de développement.

« Le succès des plans tient en leur régularité mais aussi dans la dimension RSE qu'ils incarnent de plus en plus aux yeux des salariés : c'est une évolution notable qui place l'actionariat salarié au cœur des enjeux sociétaux », observe Rodolphe DELACROIX.

Ambition de 10% d'actionariats salarié en moyenne dans les entreprises et implication croissante dans la gouvernance et la stratégie

« Les associations d'actionnaires salariés, par leur rôle exclusivement attaché à l'actionariat salarié, sont au cœur du développement, de l'information et de la formation en dehors des actions menées par la direction qu'elles complètent. Les entreprises participantes estiment à 92% qu'elles jouent un rôle positif », approuve Olivier PAON. **« Leur présence dans les conseils de surveillance et les conseils d'administration, participe en outre à la stratégie et à la gouvernance de l'entreprise ».**

« On note cette année une forte présence des administrateurs représentant les salariés actionnaires au sein des conseils d'administration ou des conseils de surveillance de l'entreprise, et leur présence dans les comités thématiques s'est améliorée », se réjouit Rodolphe DELACROIX chez Alixio. Les résultats montrent qu'au moins un administrateur représentant les actionnaires salariés siège dans 68% des entreprises du panel. Ces administrateurs siègent de plus en plus dans des comités significatifs : rémunération, audit et risques, stratégie, développement durable, ...

L'objectif affiché par la FAS de **10% d'actionnariat salarié en moyenne dans les entreprises ne se fera pas** sans une forte mobilisation des entreprises de taille intermédiaire en faveur de l'actionnariat salarié.

« Le projet de loi sur le Partage de la Valeur s'inscrit dans cette logique en relevant les plafonds d'attribution gratuite d'actions », commente Ekaterina ZABOUSSOVA, Partner chez Clifford Chance.

Généralisées comme outil d'intéressement et de rétention des mandataires sociaux opérationnels et cadres dirigeants, **les actions de performance** sont moins représentées dans le panel. Ces outils sont majoritairement centralisés, homogènes et ne tiennent pas compte des spécificités géographiques du marché de l'emploi.

Lorsqu'ils sont proposés, les plans d'Attribution Gratuite d'Actions ciblent l'ensemble des salariés dans la quasi-totalité des cas.

« De plus en plus d'entreprises recourent plutôt à l'abondement unilatéral, proposé par la loi PACTE, pour attribuer des actions à tous leurs salariés », souligne Anne LEMERCIER, Partner chez Clifford Chance.

Un quart des entreprises annoncent un **objectif d'actionnariat salarié chiffré**, que ce soit dans leur raison d'être (32%) ou dans leur plan stratégique (26%). Il figure également dans la politique sociale des entreprises (20%). **L'alignement stratégique** que cela implique **est très favorable pour le développement de l'actionnariat salarié**. Il reste toutefois à généraliser dans toutes les entreprises. Quant à **la signature d'un accord spécifique de développement de l'actionnariat salarié** (6% des répondants), sa mise en place est encore peu fréquente. Cette bonne pratique peut inspirer de nombreuses entreprises.

« Nous nous réjouissons des résultats très encourageants de la 12^{ème} édition de l'enquête "Benchmark FAS". Les entreprises mettent en avant l'actionnariat salarié comme un élément à part entière de leur politique de responsabilité sociale et de partage de la valeur. Au-delà de l'actualité du projet de loi « Partage de la Valeur » pour les petites et moyennes entreprises, il faut aller plus loin encore sur les dispositifs visant à développer l'actionnariat salarié dans une vision de long terme pour atteindre l'objectif de 10% du capital des entreprises détenu par les salariés », soulignent conjointement Raymond SOUBIE, Président du Groupe Alixio et Loïc DESMOUCEAUX, Président de la FAS.

Retrouvez l'enquête du « Benchmark FAS 2023 de l'Actionnariat Salarié »

<https://www.fas.asso.fr/benchmarks/12e-edition-du-benchmark-fas-de-lactionnariat-salarie/>

Méthodologie

Réalisée en partenariat avec le Groupe Alixio et Clifford Chance, l'enquête "Benchmark FAS" de l'actionnariat salarié vise chaque année, depuis 2009, à établir un panorama des pratiques des entreprises, mettre à disposition un outil de référence, permettre aux entreprises de se situer dans un panel représentatif et développer la compréhension des mécanismes de l'actionnariat salarié et sa gouvernance. L'enquête cible tous types d'entreprises (CAC 40, SBF 120, CAC All Tradable, entreprises non cotées) majoritairement cotées (75%) et permet de recueillir des réponses confidentielles et anonymes d'un panel représentatif. 66% des entreprises participantes ont plus de

A propos de la FAS

La FAS (Fédération Française des Associations d'Actionnaires Salariés et Anciens Salariés) s'est fixée comme objectif, depuis près de 30 ans, de promouvoir l'actionnariat salarié et l'épargne salariale dans tout type d'entreprises, grandes entreprises, ETI, PME et start-up, cotées ou non. Elle vise l'atteinte de 10% d'actionnariat salarié dans le capital des entreprises françaises à l'horizon 2030.

La FAS représente les intérêts communs des 3,5 millions d'actionnaires salariés en France. Elle édite le Guide FAS de l'épargne et de l'actionnaire salarié et réalise l'enquête "Benchmark FAS" des meilleures pratiques par les entreprises. Elle récompense chaque année les plus exemplaires à l'occasion du Grand Prix FAS de l'Actionnariat Salarié. Son Conseil scientifique attribue annuellement le Prix FAS de la recherche académique sur l'Actionnariat Salarié.

Plus d'informations sur :

www.fas.asso.fr/ - <https://guide.fas.asso.fr/> - www.linkedin.com/in/fas-asso-097087161/

A propos du Groupe ALIXIO

Fondé en 2010 par Raymond Soubie et plusieurs associés, le Groupe Alixio, leader français de l'accompagnement des entreprises dans leurs transformations à forts enjeux humains, emploie aujourd'hui près de 850 collaborateurs et a réalisé 120 millions d'euros de chiffre d'affaires en 2021. Son offre, qui s'appuie sur un modèle unique combinant conseil et services, porte sur cinq domaines d'expertise :

- Restructuration et stratégie sociale
- Performance RH (dont actionnariat salarié) et développement des compétences
- Formation
- Change Management et organisation
- Santé au travail et QVT

www.alixio.fr/

A propos de CLIFFORD CHANCE

Présent à Paris depuis plus de 60 ans, Clifford Chance, cabinet international d'avocats d'affaires de référence, accompagne ses clients, entreprises françaises et internationales, institutions financières, entreprises publiques et autorités locales, sur l'ensemble des aspects juridiques de leurs opérations stratégiques en France et à l'international.

Reconnue pour ses expertises sectorielles et ses solutions innovantes, notre équipe de plus de 200 avocats dont une quarantaine d'associés, offre la combinaison unique d'une couverture internationale parfaitement intégrée (avec 32 bureaux répartis dans 21 pays) et de savoir-faire techniques et sectoriels d'excellence dans de nombreuses disciplines du Droit des affaires.

Pour plus d'informations sur Clifford Chance :

www.cliffordchance.com et <https://www.linkedin.com/company/clifford-chance-paris>.

Contacts Presse

Agence Fargo

Zarema Kanieva
06 16 83 29 16

zkanieva@fargo.agency

FAS

Olivier Paon
06 07 98 62 55

olivier.paon@orange.com

Groupe ALIXIO

Muriel Gremillet
06 15 24 65 15

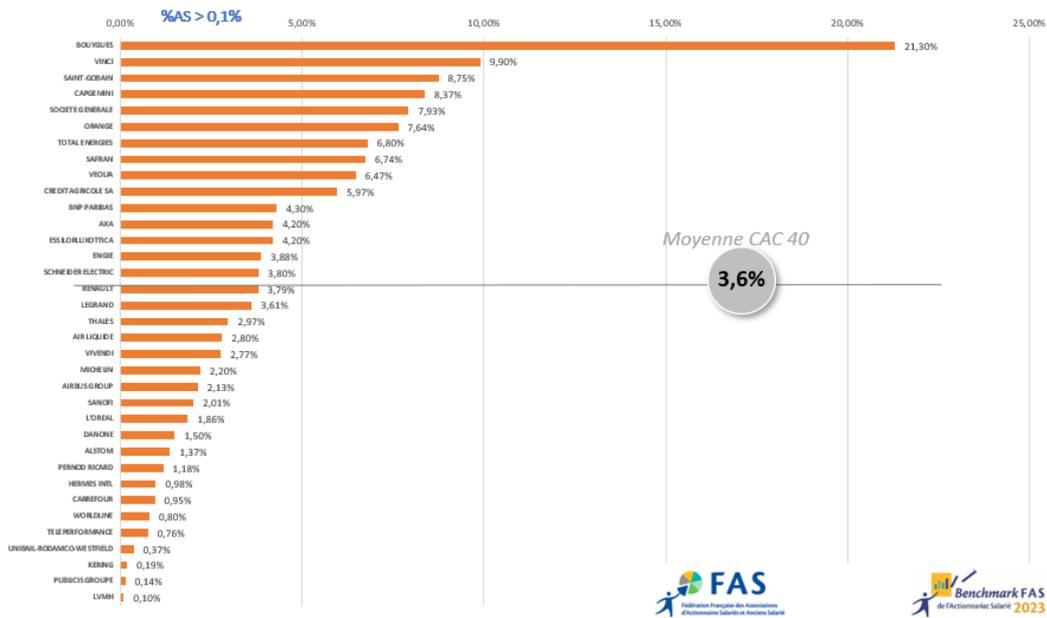
muriel.gremillet@alixio.fr

Clifford Chance

Laure-Hélène Caillot
01 44 05 82 89

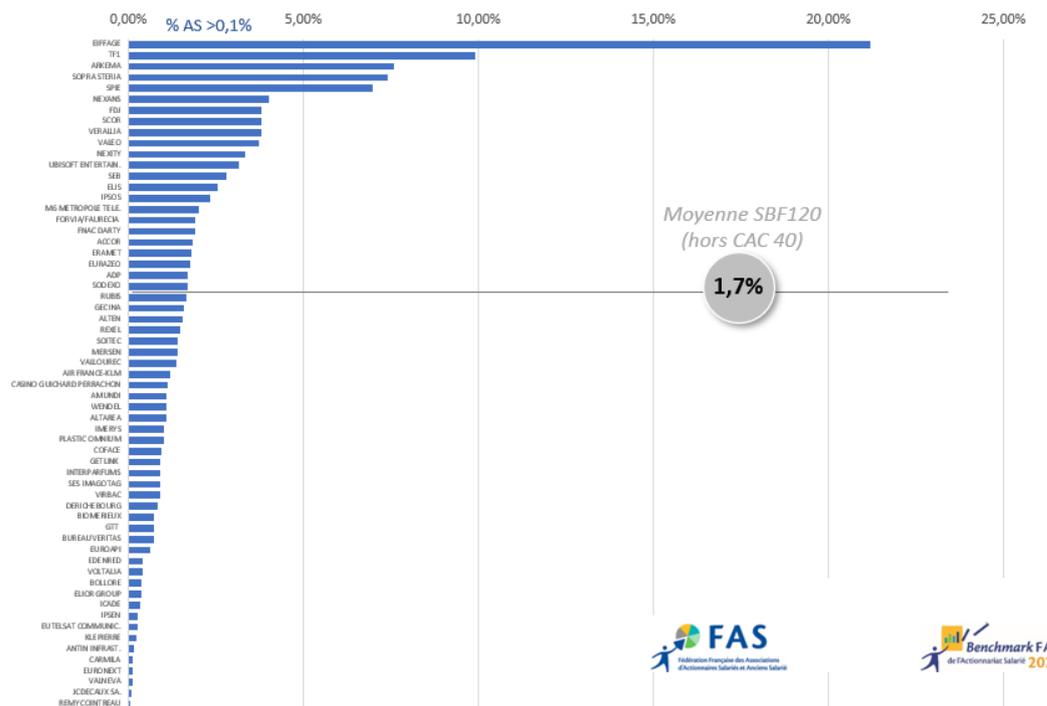
Laurehelene.caillot@cliffordchance.com

CAC 40 : % du capital détenu par les actionnaires salariés au 31/12/2022



Source FAS, à partir des documents d'enregistrement universel au 31.12.2022

SBF 120 hors CAC40 : % du capital détenu par les actionnaires salariés au 31/12/2022



Source FAS, à partir des documents d'enregistrement universel au 31.12.2022