Partage de la valeur : les startups doivent encore améliorer les BSPCE

Longtemps méconnus, les BSPCE (bons de souscription de parts de créateur d'entreprise) se sont généralisés au sein de la French Tech. Leurs modalités d'exercice, encore trop rigides, peinent à en faire un véritable outil de partage de valeur.

Temps de lecture : minute

15 février 2023

L'actionnariat salarié continue de s'imposer au sein de la French Tech. 95 % des startups ont mis en place un tel dispositif - ou envisagent de le faire, selon une étude réalisée par Equify et publiée ce mercredi 15 février. Parmi les outils privilégiés : les fameux BSPCE, adoptés par plus de 83 % des entreprises ayant mis en place un dispositif d'actionnariat salarié.

Cet outil d'intéressement au capital de l'entreprise permet d'attribuer gratuitement à un salarié des bons lors de son recrutement. Ces titres lui permettront ensuite d'acheter des actions de l'entreprise lors d'un événement de liquidité, au tarif du jour d'attribution : "*Proposer des BSPCE est un élément de motivation, de fidélisation et d'attractivité des talents. Les startups l'ont bien compris : ne pas le mettre en place aujourd'hui dénoterait d'un manque de culture entrepreneuriale, attendue par les salariés*", affirme Alexandre Léger, cofondateur et PDG d'Equify, plateforme de gestion de l'actionnariat pour les jeunes pousses.

Pour autant, la part du capital réservé à l'actionnariat salarié en France reste encore faible, entre 4 à 11 %, contre 15 à 20 % aux États-Unis.

"*Cela s’explique par un manque de maturité sur le sujet de toutes les parties prenantes de l’écosystème - salariés, entrepreneurs, investisseurs*", justifie-t-il.

Les BSPCE, de l’argent virtuel ?

S’ils se sont généralisés, les BSPCE sont encore trop souvent perçus par les salariés comme de l’argent purement virtuel. "*Il y a eu beaucoup de bad buzz par le passé : de nombreuses sociétés ont mis en avant le partage de valeur, mais sans alerter sur les conditions d’exercice et certaines clauses restrictives*, détaille Alexandre Léger. *En startup, les salariés restent souvent un an ou deux, donc ils n’avaient pas le temps de connaître un événement de liquidité - comme une entrée en Bourse ou un rachat. Résultat : certains ont pu perdre leurs titres.*". Selon l’étude, seule une société sur trois a déjà organisé une fenêtre de liquidité.

Au-delà de la question du cash, plus de 85 % des entreprises prévoient l’expiration des BSPCE au bout d’une période maximale de trois mois à la suite du départ du salarié. Un temps parfois trop court pour permettre au salarié de mobiliser des fonds afin d’acheter des actions. "*Il faut redonner de l’attrait à ce dispositif*", estime Lucas Mesquita, cofondateur de Caption Market, plateforme d’échanges d’actions de startup. "*Culturellement, les employés français préfèrent encore négocier leur salaire, plutôt que des actions. Donc ce que les employeurs ne donnent pas en BSPCE, ils devront le fournir en salaire*", poursuit-il. "*Or, les BSPCE sont gratuits lors de l’attribution, représentent un gain différé dans le temps et ils ne sont pas soumis aux charges patronales - contrairement au salaire. Au regard du contexte économique et des levées de fonds plus complexes, un plan de BSPCE bien pensé est un outil indispensable pour fidéliser sa masse salariale.*".

Prise de conscience des startups

Face à ces critiques récurrentes, les startups commencent à s’adapter. "*Les jeunes pousses cherchent désormais à se différencier entre elles, en variant les modalités d’exercice de leurs titres*", confirme Alexandre Léger. Par exemple, le temps d’exercice commence timidement à se rallonger : 4 % des entreprises prévoient un temps d’exercice fixe, pouvant aller jusqu’à dix ans après le départ de la société, 1,7 % d’entre elles proposent un temps d’exercice courant jusqu’au prochain événement de liquidité, toujours selon l’étude Equify.

"*Il y a une recherche d’équilibre sur la nécessité de faire évoluer les pratiques. 50 % des entreprises disent vouloir organiser un événement de liquidité en interne*, souligne Alexandre Léger. *Et lorsque la liquidité n’est pas disponible, alors il faut aménager le dispositif et être plus flexible pour offrir une perspective de gain concret à ses salariés.*". Une prise de conscience encore trop faible, juge Lucas Mesquita. "Le sujet de l’actionnariat salarié reste trop souvent anecdotique. Mais certaines entreprises commencent à bouger, au cas par cas. Ces initiatives finiront par se multiplier, et tout le monde devra faire en sorte de rester compétitif.".

À lire aussi

Comment fonctionnent les BSPCE

Article écrit par Anais Cherif