

EQUIFY

ETUDE EQUIFY 2023

L'ACTIONNARIAT SALARIÉ DANS LA FRENCH TECH

Fed
Légal
Intérim & Recrutement

FLIT
• NETWORK •

ANDCO.

I. INTRODUCTION

A propos **4**

Informations générales **5**

II. RÉSULTATS

Adoption de l'actionnariat salarié dans la FrenchTech **6**

Quels dispositifs ? **7**

Qui sont les bénéficiaires ? **8**

Organisation des attributions **9**

Quel vesting ? **10**

Quelles conditions d'exercice ? **13**

Départ du salarié **14**

Quelle organisation pour le secondaire ? **15**

Internationalisation des plans **17**

Quels risques de contentieux ? **18**

III. CONCLUSION **19**

Contacts **23**

À PROPOS

De la même manière que l'an passé, nous avons souhaité à travers cette étude, construire un véritable référentiel représentatif des pratiques de marché au sein de l'écosystème riche et varié de la French Tech. Notre objectif ? Aider les jeunes pousses dans la mise en place future de leurs propres dispositifs d'actionnariat salarié.

Cette étude a été organisée en partenariat avec FLIT Network (French Lawyers in Tech), Fed Légal & AndCo.



Equify est la solution de gestion de l'actionnariat des sociétés en croissance. Lancée en 2019, elle compte plus de 300 clients dont près de la moitié du NEXT40.



Fed Légal est un cabinet de conseil spécialisé dans le recrutement juridique et fiscal. Il intervient pour des entreprises, des cabinets d'avocats, des études notariales, et des cabinets de conseil en propriété industrielle.



AndCo est une alliance d'avocats présents dans les 5 marchés EMEA majeurs. La philosophie de l'équipe, qui intervient principalement pour des sociétés de la tech, est de se positionner comme des juristes externalisés à l'approche créative et pragmatique. En outre, Pierre Landy propose des services d'Executive Mentoring spécifiquement à destination des directeurs et équipes juridiques.



Le FLIT Network (French Lawyers In Tech) est le réseau de juristes dans la tech et en startup. Créé par Pierre Landy et Audrey Délérís en 2019, ce réseau réunit aujourd'hui près de 500 membres qui bénéficient de l'accès à un Slack dynamique, à des formations exclusives et des partenariats négociés.

INFORMATIONS GÉNÉRALES

MÉTHODOLOGIE

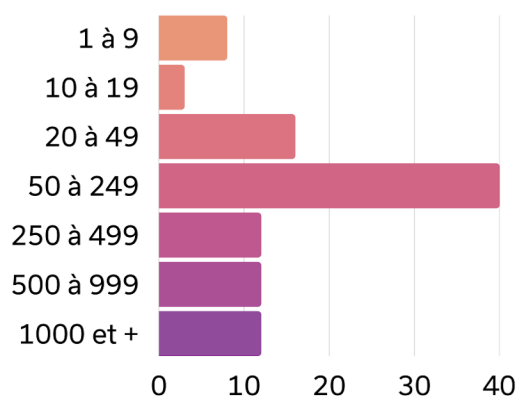
Les chiffres figurant dans cette étude sont tirés d'un sondage diffusé via l'outil Typeform du 6 septembre au 15 novembre 2022.

103 participants ont répondu dont :

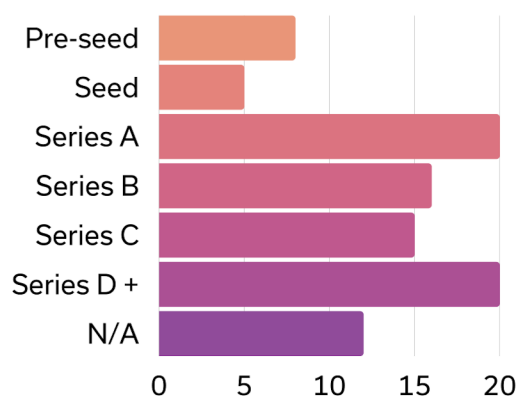
- 1/3 constituent des sociétés du FT120, et
- près d'une société sur deux fait partie du Next40

Cette étude a été élaborée en respectant les mêmes principes méthodologiques que ceux suivis pour la préparation de la première édition réalisée en 2022 - Tout commentaire relatif à des évolutions constatées faisant référence aux résultats obtenus lors de l'édition 2022.

ENTREPRISES SONDÉES

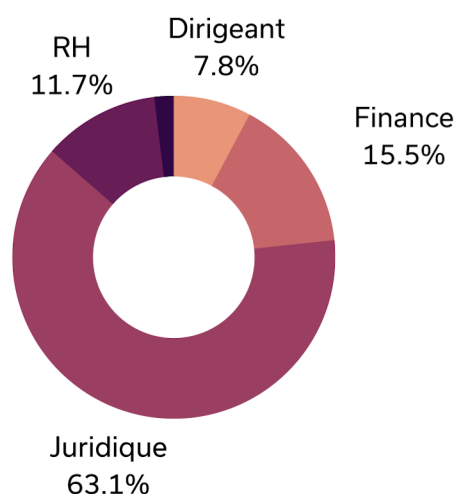


Nombre d'employés dans l'entreprise



Stade de financement de l'entreprise

PROFILS DES RÉPONDANTS



Si l'actionnariat salarié constitue par nature un sujet transverse (juridique, financier, fiscal et social), il reste le sujet de prédilection de la fonction juridique, dont font partie près de 2 répondants sur 3.

A noter que l'on assiste toutefois à l'émergence du rôle de Comp&Ben* (5% € RH) au sein des entreprises.

Comp&Ben* : responsable des rémunérations et avantages sociaux (salaire, prévoyance, avantages en nature...)

ADOPTION DE L'ACTIONNARIAT SALARIÉ DANS LA FRENCH TECH

UNE ADOPTION TOUJOURS PLUS FORTE

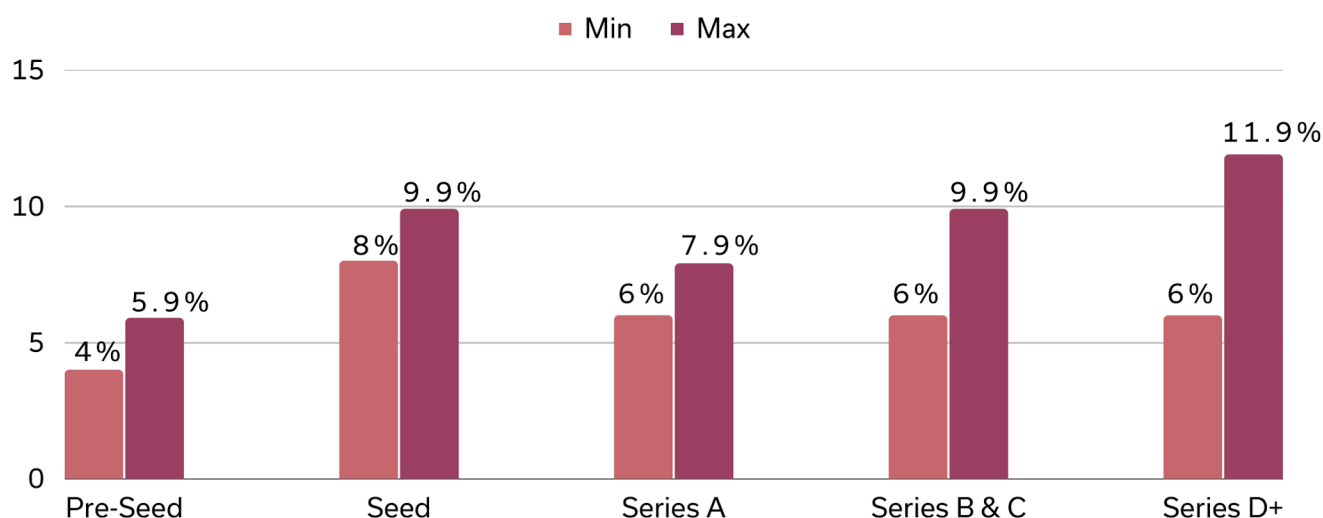


95% des participants ont mis en place un dispositif d'actionnariat salarié ou envisagent de le faire, soit une progression de 5% par rapport à l'an passé.

Cela témoigne de l'importance toujours croissante prise par l'actionnariat salarié au sein de la French Tech*

*Dans les analyses qui suivent, nous allons nous focaliser sur les sociétés ayant déjà mis en place un plan d'actionnariat salarié.

QUELLE PART DU CAPITAL RÉSERVÉE À L'ACTIONNARIAT SALARIÉ ?



On retrouve toujours aujourd'hui, de grandes disparités sur la part du capital réservée à l'actionnariat salarié à tous les stades de financement.

Aussi, les chiffres demeurent bien inférieurs à ceux constatés aux Etats-Unis où les pools peuvent atteindre entre 15 et 20% du capital FD de la société émettrice.

QUELS DISPOSITIFS ?

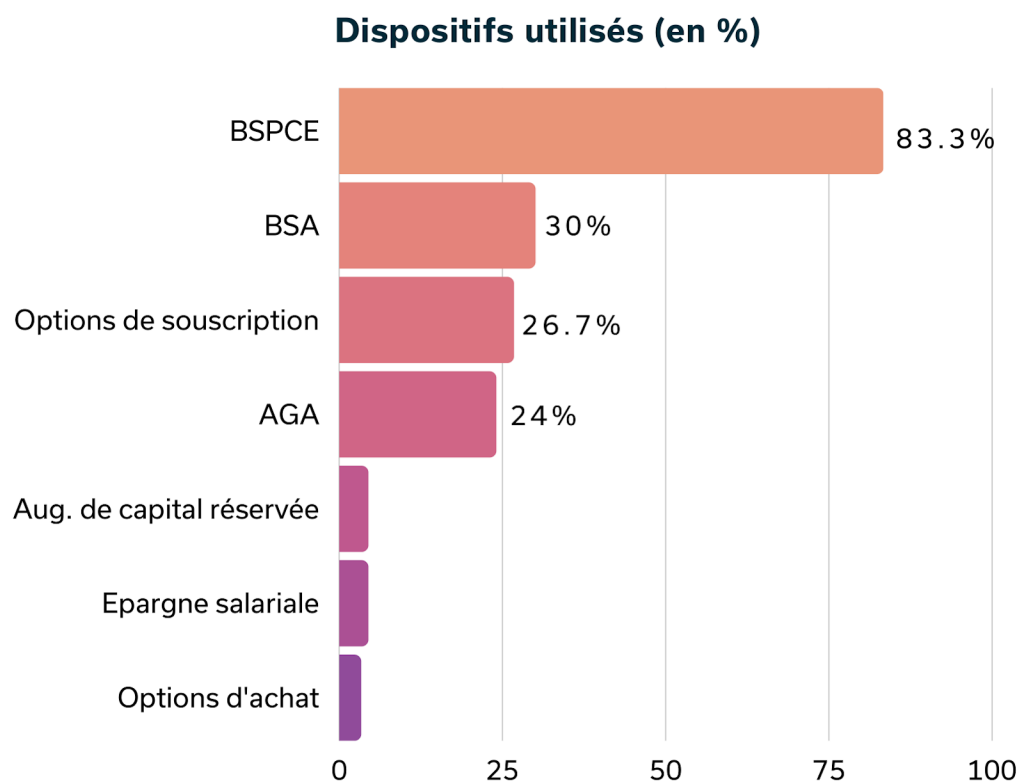
QUELS DISPOSITIFS UTILISER ?

Cette année encore, ce sont les BSPCE qui se classent en tête des dispositifs : 83.3 % des sociétés ayant mis en place un ou plusieurs dispositifs d'actionnariat salarié, ou assimilés, les ont adoptés.



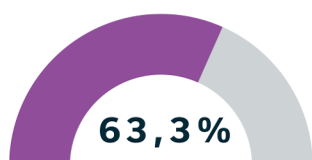
On constate par ailleurs que de plus en plus de sociétés (49,4%) ont décidé d'adopter parallèlement d'autres dispositifs (BSA, SO ou AGA).

Les AGA restent le dispositif le moins utilisé (moins d'une société sur quatre). Il est intéressant de noter que si la moitié des sociétés ayant adopté des AGA l'ont fait pour des raisons de perte d'éligibilité au régime des BSPCE, l'autre moitié les ont sélectionnées pour leurs avantages par rapport aux dispositifs optionnels (BSPCE et assimilés).



BÉNÉFICIAIRES DES DISPOSITIFS

QUI SONT LES BÉNÉFICIAIRES ?

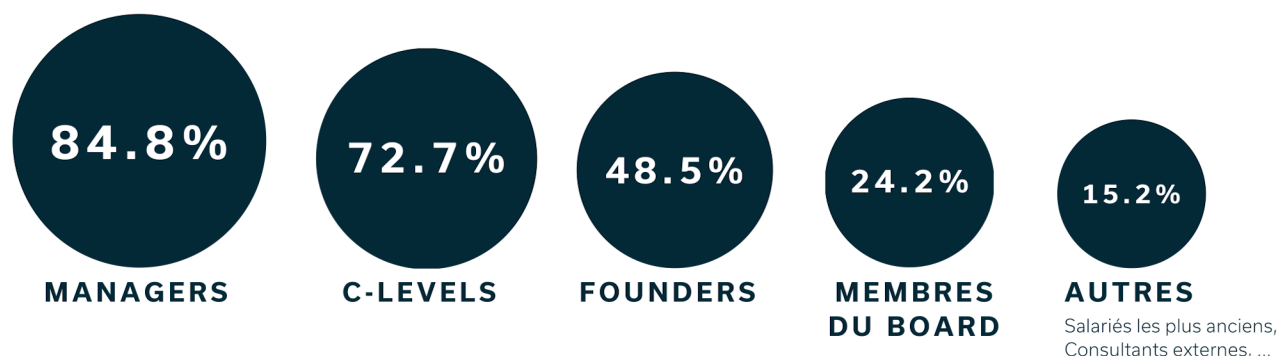


des dispositifs concernent l'ensemble des salariés

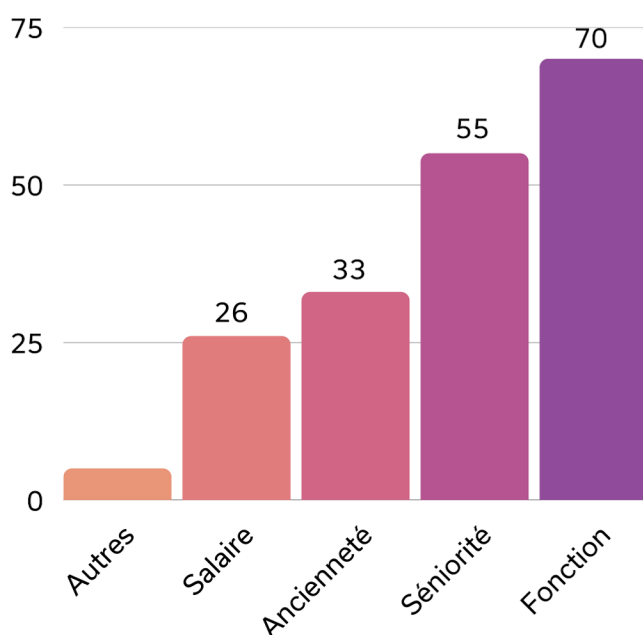
Près de 2 tiers des sociétés ayant mis en place des dispositifs d'actionnariat, les étendent à l'ensemble de leurs salariés en France et à l'international.

Soit une progression de 10% par rapport à l'an passé

Lorsque les sociétés ont mis en place des dispositifs dédiés à des catégories de bénéficiaires spécifiques, il s'agit de :



QUELS CRITERES D'ATTRIBUTION ?



Si les critères pris en compte sont variés et largement dépendant de la politique adoptée par chaque société, la fonction exercée par le bénéficiaire constitue le premier critère déterminant (+ de 85% des sociétés ayant mis en place un plan d'attribution s'y réfèrent).

ORGANISATION DES ATTRIBUTIONS

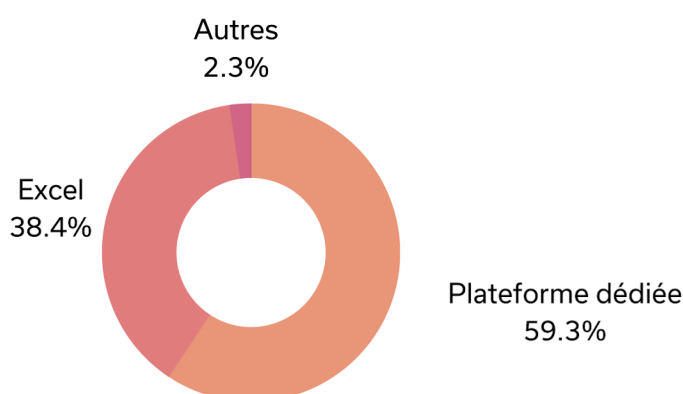
MISE EN OEUVRE DES ATTRIBUTIONS

LES AVOCATS, PARTENAIRES INCONTOURNABLES

Pour la mise en place de leurs dispositifs, 78.2 % des répondants affirment faire appel à un avocat comme partenaire expert en la matière.

Du fait de la complexité liée à ce sujet, d'autres prestataires externes tels que les expert-comptables ou des sociétés de conseil sont également sollicités.

OUTILS UTILISÉS



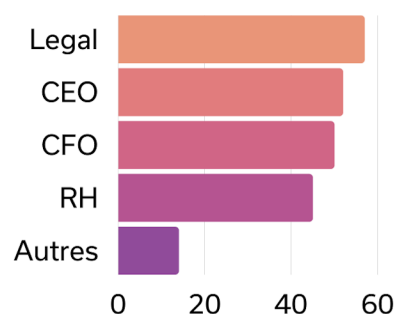
Près de 3 sociétés sondées sur 5 font désormais appel à un outil dédié pour la gestion de leur actionnariat salarié soit (+15.8 points par rapport à l'an passé).

QUAND ATTRIBUER ?

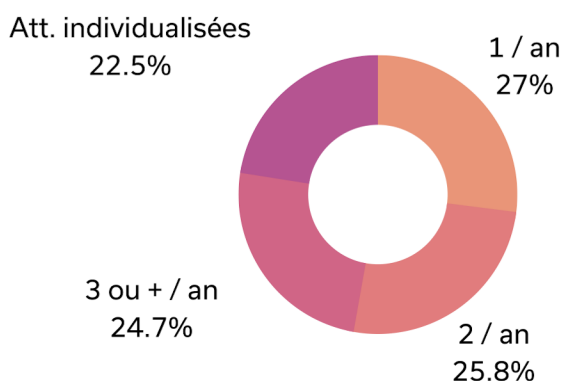
Plus de 3 sociétés sur 4 préfèrent grouper leurs attributions (77.5%) aux attributions individualisées.

62.8% des sociétés attendent la fin de la période d'essai pour procéder aux attributions (soit un recul de 15.5 points par rapport à 2022).

LES CHAMPIONS EN INTERNE



Si dans les jeunes sociétés (Pre-seed / Seed) le sujet est principalement géré par le CEO et le CFO, plus la société grandit plus les pôles RH et juridiques prennent en main l'organisation des attributions.



QUEL VESTING ?

QUEL TYPE DE VESTING ?

Comme l'an passé, le vesting est exclusivement basé sur le temps passé dans la société pour la grande majorité des sondées.



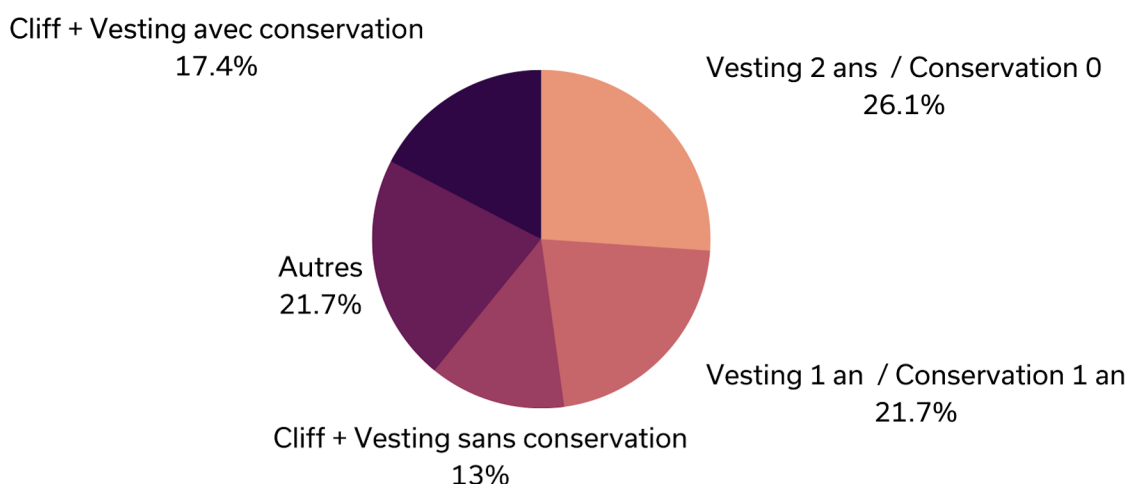
Une pratique minoritaire consiste à cumuler temps et performance (9%). Les vestings basés sur la performance seule restent plus rares (5.1%) ou réservés à des fonctions spécifiques (commerciaux).

Parmi les sociétés dont le vesting est basé sur des critères de performance, 54.5% se basent sur la performance collective, 36.4% sur les performances individuelles et 9.1% sur ces deux critères cumulés.

VESTING & AGA

En matière d'AGA, on constate une grande variété de vestings. À noter l'émergence de nouvelles pratiques visant à répliquer le vesting classique des BSPCE.

Vestings applicables aux AGA



Ainsi, près d'un tiers des répondants ayant mis en place des AGA, les ont conditionnées à un vesting notionnel, visant à reproduire les vestings utilisés pour des BSPCE et jouant ainsi sur la quantité in fine acquise par le salarié (en cas de départ par ex.).

Autres pratiques de sophistication: l'acquisition des AGA conditionnée à un évènement de liquidité.

QUEL VESTING ?

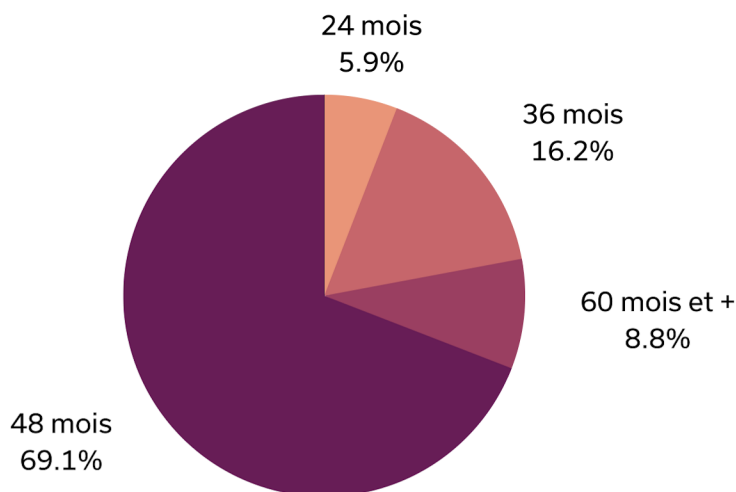
QUELLE DURÉE?

Près de 70% des sociétés sondées ayant émis des titres avec vesting, prévoient une durée totale d'acquisition de 48 mois.

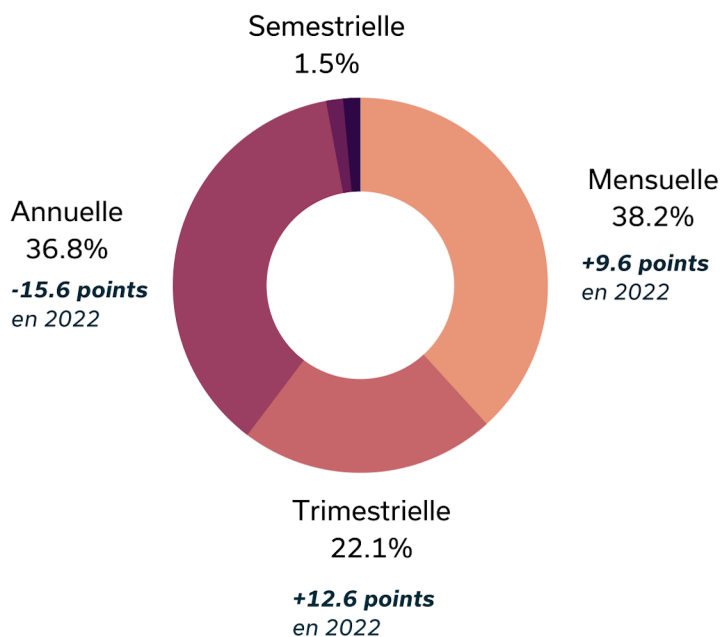
S'il s'agissait déjà d'une pratique de marché identifiée l'an passé (52,4%), cette dernière se confirme davantage en 2022.

+16.7 points
par rapport à l'an passé

Durée des vestings



QUELLE PÉRIODICITÉ ?



Si plus de la moitié des sociétés sondées en 2022 prévoient des vestings annuels, ce n'est plus une pratique dominante en 2022.

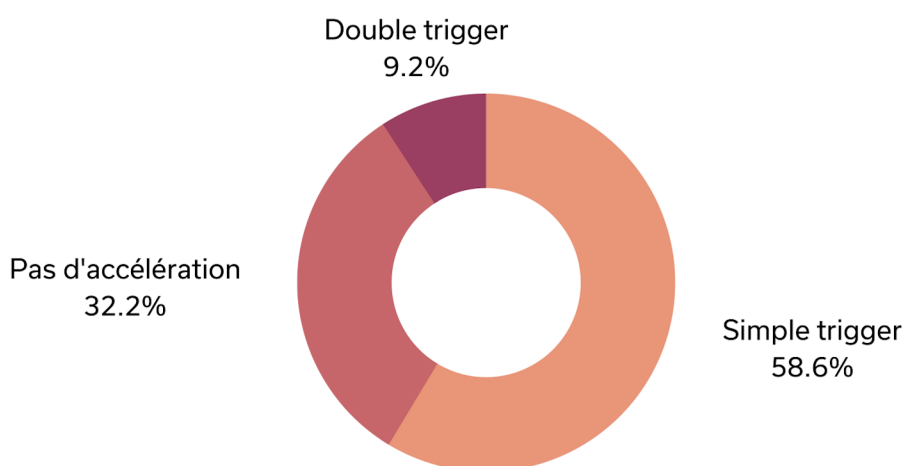
Ce changement au profit de vestings à périodicité trimestrielle ou mensuelle vise à minimiser les effets de seuil, lesquels peuvent être injustement perçus par les bénéficiaires ou induire des comportements dommageables pour les sociétés émettrices (départ du bénéficiaire reporté post-acquisition).

QUEL VESTING ?

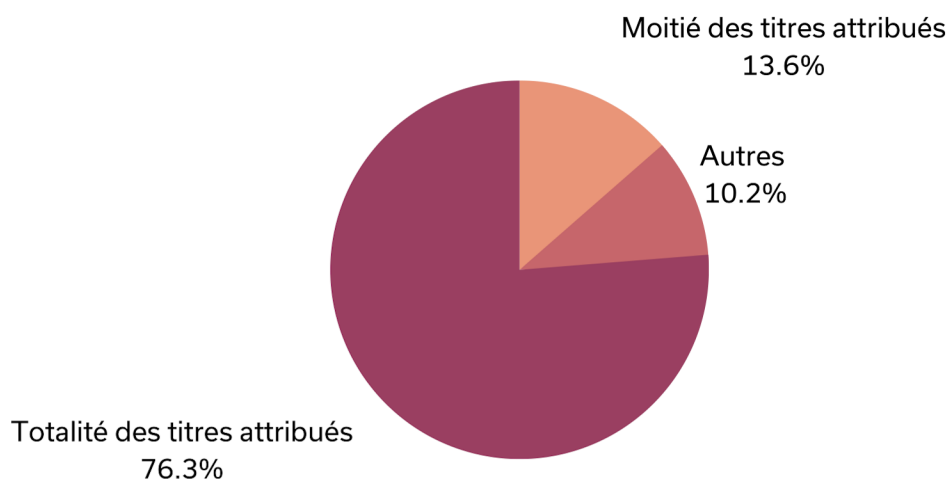
QUELLES HYPOTHÈSES D'ACCÉLÉRATION ?

La grande majorité des sociétés intègre des clauses d'accélération de vesting favorables aux salariés. Plus d'une sur deux prévoit une clause dite Simple trigger et près d'une sur dix une clause dite Double trigger.

Clauses d'accélération



Dans la grande majorité des cas, cette accélération porte sur l'intégralité des titres attribués.



Quotité accélérée



La clause d'accélération est dite "Simple trigger" quand elle permet l'exercice par anticipation en cas de changement de contrôle, et "Double trigger" quand ce dernier est cumulativement conditionné au départ du salarié dans un délai de 6 à 12 mois post-changement.

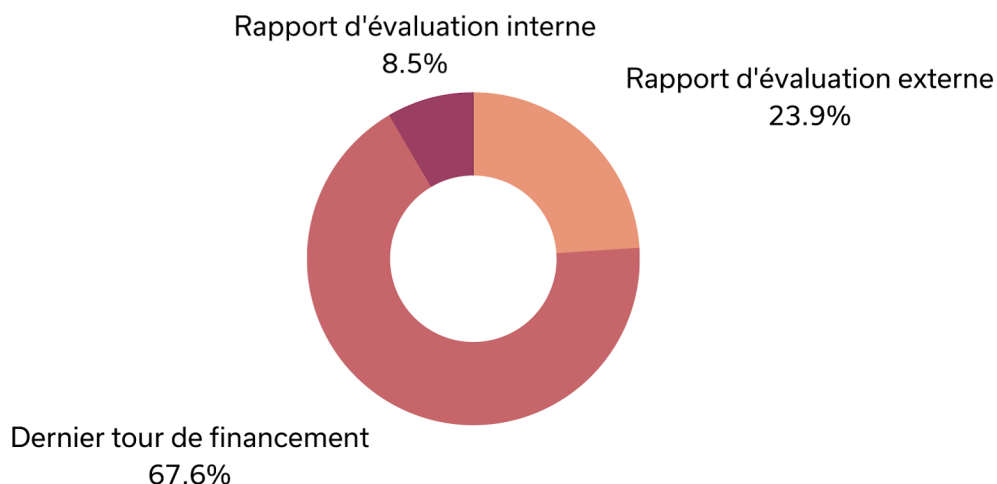
QUELLES CONDITIONS D'EXERCICE ?

COMMENT EST DETERMINÉ LE PRIX D'EXERCICE ?

La pratique largement dominante reste la référence au prix de souscription des actions lors du dernier tour de financement (plus de deux tiers des sociétés répondantes). Il s'agit toutefois d'une baisse de 16.1 points par rapport à 2021.

Le recours à un rapport d'évaluation externe, pour justifier notamment d'une décote, devient de plus en plus commun avec près d'une société sur quatre aujourd'hui. A noter que de plus en plus de sociétés déclarent procéder à une évaluation interne.

Détermination du prix d'exercice

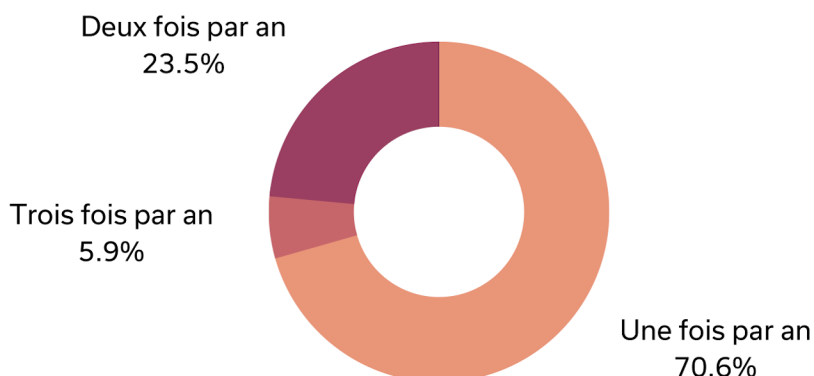


GESTION DES OPERATIONS D'EXERCICE

Seulement 45.5% des sociétés sondées prévoient des fenêtres d'exercice afin de regrouper l'ensemble des formalités liées à ces opérations (constatation d'aug. de capital, formalités de publicité, etc).

Parmi elles, plus de 70% se limitent à une seule fenêtre par an.

Périodicité des fenêtres d'exercice

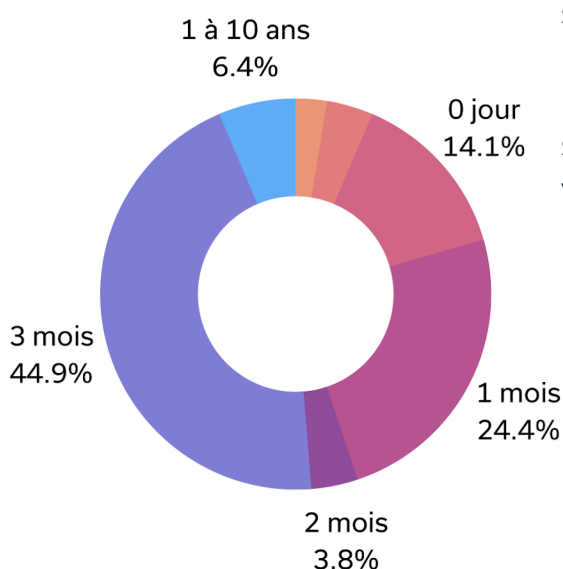


DÉPART DU SALARIÉ

COMMENT GÉRER LE DÉPART DU SALARIÉ ?

Plus de 85% des sociétés prévoient l'expiration des BSPCE (et assimilés) au bout d'une période maximale de trois mois à la suite du départ du salarié. Cette expiration anticipée, cumulée à la relative absence de liquidité, expliquerait le faible taux d'exercice des titres issus de l'actionnariat salarié.

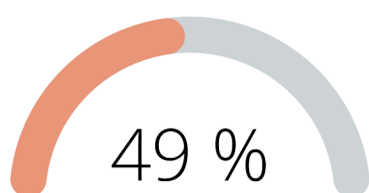
Durées d'exercice post-départ



Toutefois, prenant conscience du fait que les salariés ne disposent pas nécessairement des moyens financiers pour exercer leurs titres au moment de leur départ ou d'une visibilité suffisante sur les perspectives de liquidité à venir, des sociétés adoptent de nouvelles pratiques plus favorables telles que :

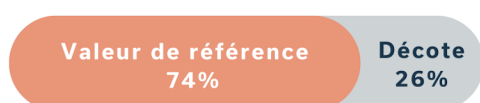
- des durées d'expiration proportionnelles au vesting réalisé (3%),
- des durées fixes allant jusqu'à 10 ans (4%), ou encore
- des durées courant jusqu'au prochain évènement de liquidité (1.7%).

CLAUSE DE RACHAT EN CAS DE DÉPART



Près de la moitié des sociétés ont mis en place une promesse de cession de titres en cas de départ (une baisse de 14.5 points par rapport aux sociétés répondantes de l'an passé).

PRIX DE RACHAT



Dans 74% des cas, le prix de rachat est basé sur la valeur de référence (valeur de marché, rapport d'expert, etc.).

Seulement 26% des répondants prévoient une décote sur la valeur de référence pour la détermination du prix de rachat.

QUELLE ORGANISATION POUR LE SECONDAIRE ?

QUEL NIVEAU DE CONTRÔLE ?

Engagement contractuel

94.4 %

Pour encadrer le secondaire de leurs actionnaires salariés / ex-salariés, les sociétés instaurent quasi-systématiquement des engagements contractuels.

Clause d'agrément

52.9 %

Plus de la moitié des sociétés sondées prévoient des clauses d'agrément préalablement à tout transfert.

Incessibilité

32.6 %

Moins d'un tiers des sociétés sondées prévoient une période d'incessibilité des actions reçues post-exercice/acquisition. Celles-ci sont à durée fixe (65%) ou conditionnées à la survenance d'un évènement extérieur.

Ces différences de pratiques traduisent la diversité d'approche dans la recherche d'un point d'équilibre entre contrôle de l'actionnariat de la société et flexibilité offerte aux titulaires de disposer de leurs titres.

QUELLES PERSPECTIVES DE LIQUIDITÉ ?

 36 %

Parmi les répondants, seule une société sur trois a déjà organisé une fenêtre de liquidité.

 45 %

Près d'une société sur deux envisage aujourd'hui d'organiser une première fenêtre de liquidité pour ses salariés.

Si les tours de financement représentent la grande majorité des évènements de liquidité (79%), certaines sociétés en organisent à l'occasion de :

- la survenance d'un évènement personnel dans la vie du salarié
- l'organisation de tours de secondaire réguliers ou spontanés.

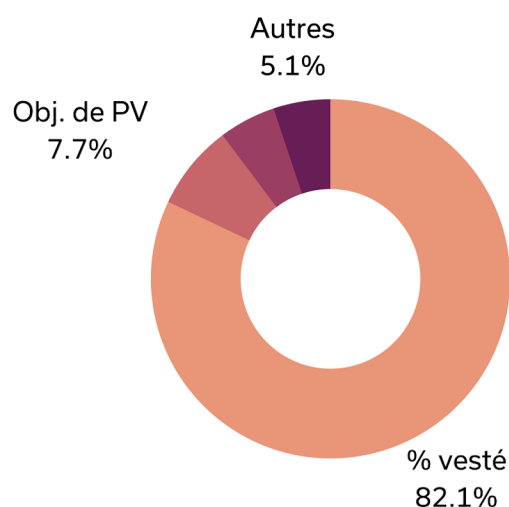
Enfin, en termes de communication, plus d'une société sur deux communique à ses salariés des scénarios de gains.

QUELLE ORGANISATION POUR LE SECONDAIRE ?

QUELLE QUANTITÉ ?

Dans leur grande majorité (82.1%), les sociétés déterminent les quantités pouvant être exercées et vendues en fonction d'un pourcentage de la quantité "vestée" allant de 50% à 100%.

Les autres critères utilisés sont des objectifs de plus-values individuels ou encore l'ancienneté.

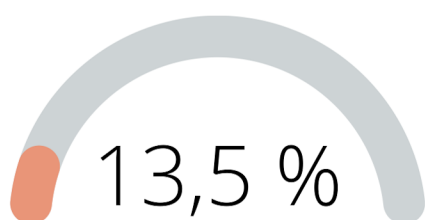


QUEL PRIX DE RACHAT ?

Pour les événements de liquidité organisés à l'occasion de tours de financement, le prix de rachat proposé a été similaire au prix de souscription du dernier tour réalisé. Dans ce cas de figure, aucune des sociétés répondantes n'a fait état de l'application d'une décote.

Concernant les autres événements de liquidité, le prix retenu est basé sur un rapport d'évaluation établi en externe (cabinet d'évaluation, expert comptable, etc) ou plus exceptionnellement de négociations de gré à gré.

QUELLE PLACE POUR LES PLATEFORMES SPÉCIALISÉES?

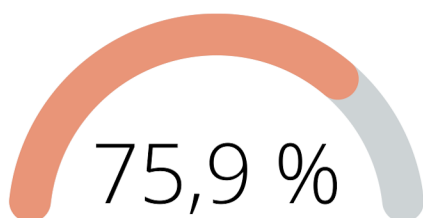


Un peu plus d'une société sur dix (13,5%) a déjà été en relation avec des plateformes d'investissement spécialisées dans l'organisation de la liquidité des titres issus d'opérations d'actionnariat salarié.

Toutefois, seules quelques unes (6,7%) ont conclu un partenariat en ce sens.

INTERNATIONALISATION DES PLANS

BÉNÉFICIAIRES ÉTRANGERS

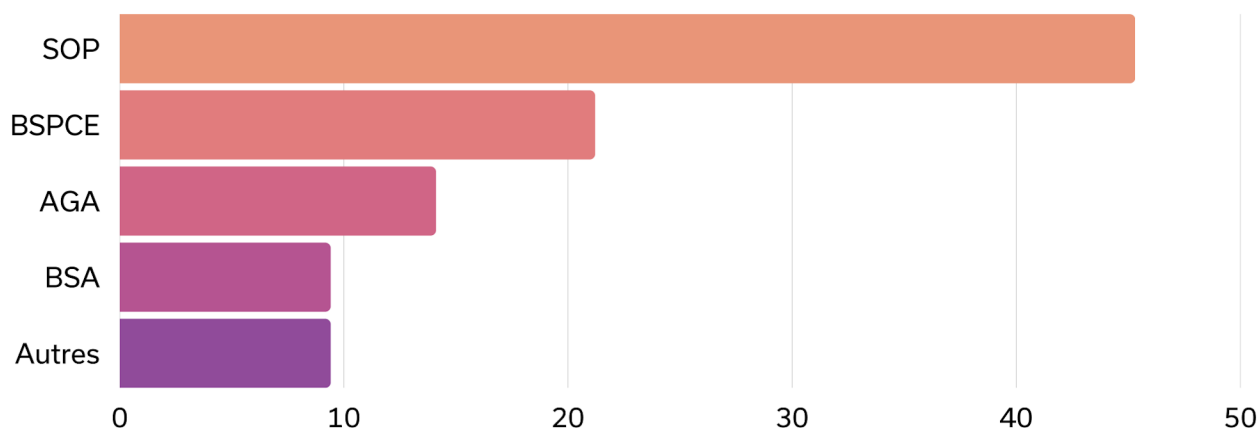


Signe de la forte internationalisation de la French Tech, plus de trois sociétés sur quatre sont confrontées à l'internationalisation de leur plans d'attribution, soit +17,2% par rapport à l'an passé.

Les principaux pays concernés sont les États-Unis, le Royaume-Uni, l'Allemagne et l'Espagne.

DISPOSITIFS UTILISÉS

Pour intéresser leurs salariés étrangers, les sociétés de la French Tech recourent principalement aux options de souscription mais également aux autres dispositifs.



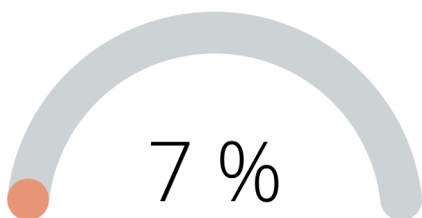
ADAPTATION AU MARCHÉ LOCAL

Plus de la moitié des sociétés concernées nous indiquent avoir adapté leurs plans aux règles fiscales et sociales locales, en faisant notamment appel à un conseiller local (avocat, expert-comptable, etc).

En revanche, seule une minorité (29%) a adapté sa politique d'attribution (quantité, vesting...) aux pratiques locales.

QUELS RISQUES DE CONTENTIEUX?

DES CONTENTIEUX ENCORE RARES



Seules 7% des sociétés répondantes ont déclaré avoir connu un contentieux lié à leurs plans d'actionnariat salarié.

Les contentieux naissent à chaque fois dans le contexte d'un licenciement.

Plus instructif, les différentes motivations rencontrées:

- Demande d'exercice hors délai (caducité des BSPCE)
- Discrimination caractérisée (notamment) par l'absence d'attribution.

QUELS CONSTATS?

DES PRATIQUES DE MARCHÉ CONFORTÉES

Dans un contexte permanent de chasse et de fidélisation des talents, l'actionnariat salarié constitue un élément toujours plus fort de la culture d'entreprise au sein de la French Tech.

En 2022, toujours plus de sociétés ont décidé de l'adopter à grande échelle avec des attributions à l'ensemble de leurs salariés en France mais également à l'étranger. Ils en font un marqueur de leur culture et un vrai levier d'engagement.

Parmi les dispositifs, les BSPCE demeurent le plus utilisé et constituent l'incarnation quasi exclusive de l'actionnariat salarié en startup. Sa flexibilité et son régime fiscal avantageux sont aujourd'hui bien connus de tous les acteurs de l'écosystème. Les autres dispositifs sont principalement utilisés en l'absence d'éligibilité au régime des BSPCE.

Enfin, face à la complexité du sujet aux multiples parties-prenantes (CEO, CFO, direction juridique, conseils externe), de plus en plus de sociétés font le choix de se doter d'un outil dédié, afin de bien le maîtriser et d'en faciliter la gestion.

DES ANACHRONISMES QUI DEMEURENT

Dans la conception des plans, nous constatons la consécration de véritables standards de marché comme les calendriers d'acquisition de 4 ans, ou les périodes de 30-90 jours pour exercer en cas de départ.

Ces pratiques nées en bonne partie aux Etat-Unis dans les années 2000, à une époque où il fallait en moyenne 4 à 6 ans pour qu'une startup aille en bourse (IPO), contre 10 et plus aujourd'hui, apparaissent à présent comme des anachronismes.

Le problème que pose ce décalage d'horizon est amplifié par la relative rareté des fenêtres de liquidité (près de 2 sociétés sur 3 n'en ont jamais organisé) et des prix d'exercice le plus souvent établis sur la base du prix du dernier tour de financement, malgré l'écart de droits (et donc de valeur) des titres sous-jacents.

Cette situation a conduit l'émergence de nouvelles plateformes externes, spécialisées dans la vente de titres. Ces dernières constituent des solutions de liquidité potentiellement intéressantes, mais qui ne sont pas sans poser également un nombre important de questions et complexités qui limitent aujourd'hui leur recours.

ET DEMAIN?

QUELLES INNOVATIONS A VENIR ?

Dans un tel contexte, il est intéressant de voir apparaître certaines innovations de la part de sociétés cherchant à revoir plusieurs composantes de l'équation afin de concrétiser la promesse de partage de valeur.

Ainsi, certains ont fait le choix des actions gratuites, garantissant à chacun un avantage, certes non liquide par nature mais qui écarte le sujet de la perte du droit d'exercer en cas de départ.

Au sujet des périodes d'exercice de BSPCE (ou assimilés) post-départ du salarié, l'entre-deux que constitue la durée proportionnelle au vesting gagne en popularité.

Concernant le prix d'exercice, même si les niveaux restent bien éloignés des pratiques constatées au UK ou aux USA, la pratique des décotes en France gagne du terrain (+16% sur un an)

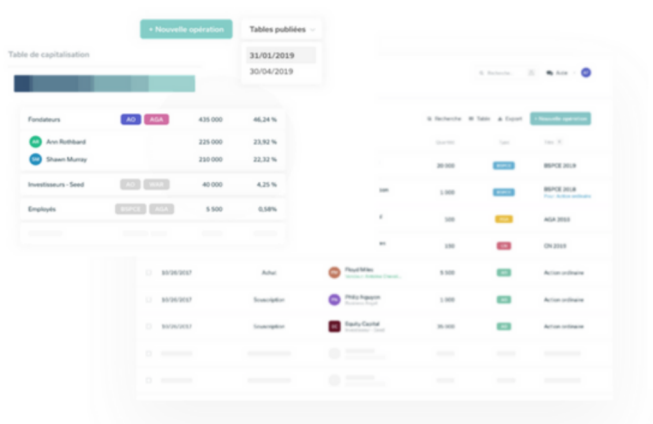
Enfin, le point probablement le plus important : malgré le contexte macro-économique actuel, 1 société sur 2 envisage d'organiser un événement de liquidité en interne pour ses salariés titulaires. C'est un signe important d'une prise de conscience que l'actionnariat salarié en startup ne peut plus se limiter au seul scénario d'exit ou d'introduction en bourse. Néanmoins, suite au changement des conditions de financement, on peut s'attendre à l'application de décotes sur les prix de rachat proposés en contrepartie de cette liquidité.

Toutes ces innovations vont dans le bon sens et visent à concrétiser la promesse de partage de la valeur que constitue l'actionnariat salarié. Aussi, il est à parier que ce dernier restera plus que jamais un élément culturel fort de la French Tech.

EN SAVOIR PLUS SUR EQUIFY

UNE SOLUTION UNIQUE POUR SYNCHRONISER TOUTES LES PIÈCES DE VOTRE SECRÉTARIAT JURIDIQUE

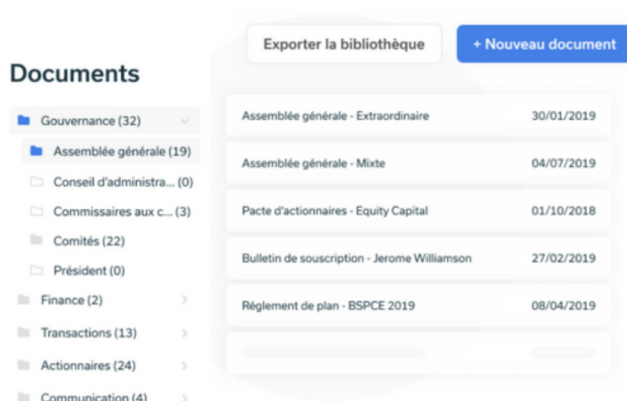
Table de capitalisation et registres



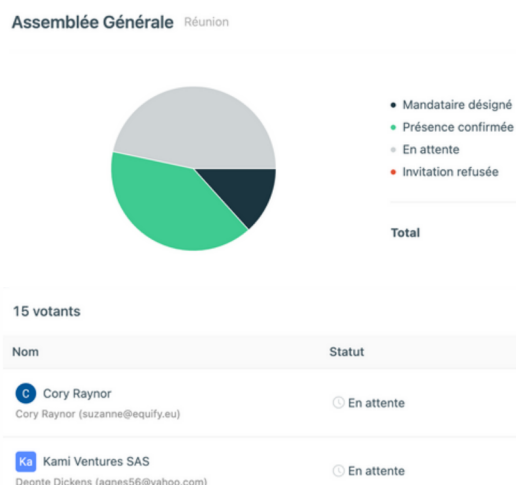
Actionnariat salarié



Bibliothèque juridique



Gouvernance



[Demander une démo](#)

CONTACTS



ALEXANDRE LEGER
CEO, [Equify](#)



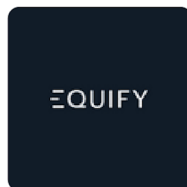
MARIE-CÉLINE LEBLANC
Legal Manager, [Equify](#)



AUDREY DÉLÉRIS
[Fed Légal](#)



PIERRE LANDY
[AndCo. Law](#)



**My Cap Table
is Smart**

≡ Q U I F Y