



Décembre 2025 - Son nom est Calamity

On a vu depuis dix ans une extraordinaire progression de l'actionnariat salarié dans les PME en Grande Bretagne. Celle-ci se dirigeait rapidement vers une économie où une PME sur dix serait détenue par ses salariés. Ceux-ci deviennent généralement propriétaires à 100% de leur entreprise. Sans devoir dépenser un centime de leur poche! Ce succès est dû à l'introduction du mécanisme du "*Employee Ownership Trust*" en 2014.

Et puis... "Calamity" Reeves est arrivée. La Chancelière Rachel Reeves est la nouvelle Ministre des Finances dans le gouvernement britannique installé en 2024. A rebrousse-poil de la tendance européenne qui est de faciliter la transmission d'entreprise, Calamity Reeves a choisi de taxer et retaxer.

Pour commencer, une taxe d'héritage de 20% doit frapper la transmission familiale. Puis elle a annoncé un changement pour la transmission aux salariés dans son "*Budget Speech*" du 26 novembre. Au lieu d'une exemption de taxe de 100% sur la plus-value de cession de l'entreprise aux salariés, l'exemption est réduite à 50%.

L'effet est dramatique. Du jour au lendemain **la transmission d'entreprises aux salariés est à l'arrêt** en Grande Bretagne.



Au lieu de deux transmissions d'entreprises chaque jour, on est à zéro aujourd'hui. Pourquoi un si lourd impact? Parce que la décision de Calamity Reeves casse le mécanisme de financement de la transmission d'entreprise aux salariés.

En effet, puisque le financement ne vient pas de la poche des salariés, il doit bien venir d'ailleurs. La vente d'entreprise aux salariés est une vente à crédit. C'est comme pour une voiture: vous l'achetez à crédit, vous la conduisez dès le premier jour. Le trust qui personifie l'actionnariat collectif des salariés achète l'entreprise à crédit, les salariés bénéficient de sa propriété dès le premier jour. Dès cet instant, ils bénéficient non seulement de leur salaire, mais aussi du profit de l'entreprise. Tout cela, avant et après, en échange de la même force de travail. C'est ce qui permet de rembourser le crédit.

Pour pouvoir fonctionner à grande échelle, un soutien fiscal est nécessaire au départ. Le soutien nécessaire est connu: les propriétaires d'entreprise qui vendent aux salariés sont exemptés de taxe sur la plus value de cession de l'entreprise. Ainsi dans les transmissions aux salariés en Grande Bretagne, les opérations sont généralement bouclées en 5 à 7 ans. Cette durée est tout à fait conforme à ce type d'opération. Par contre, en réduisant le soutien public, la durée nécessaire passe à 8 à 10 ans, ce qui rend le financement très problématique.

De nombreuses questions restent encore sans réponse à la suite de ce malheureux épisode. Le gouvernement britannique pourra-t-il faire marche arrière? Les transmissions d'entreprises en cours sont-elles toutes condamnées? Quelles est la motivation réelle de Calamity Reeves? – au lieu de faciliter la transmission sous forme d'*Employee Ownership Trust*, elle promet un budget pour la promotion des coopératives. Quoiqu'il en soit, de plus en plus se posera en Europe la question du soutien à accorder à la transmission d'entreprise, aux familles ou aux salariés?

Novembre 2025 - Simplicité

On observe depuis dix ans une extraordinaire progression de l'actionnariat salarié dans les PME en Grande Bretagne (voir la newsletter précédente). On se dirige rapidement vers une économie où une PME sur dix sera détenue par ses salariés.

Ceux-ci deviennent généralement propriétaires à 100% de leur entreprise (taille moyenne: 72 salariés). Sans devoir débourser un centime de leur poche.



Ce succès est dû à un facteur particulier: la simplicité de son mécanisme. Ce mécanisme est celui du *trust*, dans une forme particulière, celui du "*Employee Ownership Trust*" (trust d'actionnariat salarié). Aucun autre mécanisme juridique que le trust ne permet une simplicité aussi grande. C'est ce qui fait le succès des transmissions d'entreprises aux salariés à grande échelle en Grande Bretagne.

Au passage, notons que beaucoup de pays européens ont déjà adopté des lois de type "trust", chacun avec ses propres mots: en France c'est la "fiducie", en Belgique francophone la "fondation privée", aux Pays-Bas la "stichting", en Allemagne et en Autriche la "Stiftung", etc. Ci-dessous, nous utilisons communément le mot "trust".

Voici les trois principaux aspects de cette simplicité:

1. Pour transférer l'entreprise, le trust vient se greffer sur celle-ci comme une simple personnalisation de sa nouvelle propriété. L'entreprise transmise est et reste opérationnelle, elle ne doit pas être remplacée ni modifiée en rien, elle peut continuer sa route du jour au lendemain sans aucune perturbation.

2. Le trust personnifie la propriété de la communauté des salariés de l'entreprise. Il est une petite organisation de trois ou cinq personnes, rarement plus. Ce sont les administrateurs du trust, les "trustees". Les salariés de l'entreprise ne sont pas propriétaires des actions individuellement, ils ne sont pas membres du trust, ils n'en sont que les bénéficiaires. Bénéficiaires de quoi? Bénéficiaires de droits à la répartition des bénéfices de l'entreprise et bénéficiaires de droits à sa gouvernance.

3. Le trust est une organisation à but non lucratif ("not-for-profit"), il n'est pas taxé sur ses recettes ou ses résultats financiers, il est donc neutre fiscalement pour la transmission des bénéfices de l'entreprise aux salariés bénéficiaires.

Accessoirement, on peut ajouter que le trust permet une organisation simple mais aussi de multiples variantes avec une grande facilité. C'est tout cela qui rend possible la transmission d'entreprise aux salariés à grande échelle, grâce à un financement par crédit, sans que les salariés ne doivent y apporter un centime de leur poche.

Seul le mécanisme du trust permet cela. Aucun autre ne le peut.

Cela ne peut pas être une *sociedad laboral* espagnole, la *sociedad laboral* n'est pas un trust. Cela ne peut pas être un *fonds commun de placement de reprise* français, le *fonds commun de placement* n'est pas un trust.

Cela ne peut pas être une *société coopérative de participation* belge. Celle-ci avait été introduite en Belgique par la loi du 22 mai 2001, comme une première tentative de Coop-ESOP en Europe. Très vite cependant il était apparu que le choix d'une coopérative au lieu d'un trust n'était pas viable parce que contraire aux règles fiscales européennes. De ce fait, la loi belge n'a jamais pu fonctionner. Dans ce contexte, il est étonnant de voir que la Slovénie vient de voter à son tour un mécanisme de Coop-ESOP. La Belgique sera intéressée de voir comment la Slovénie parviendra à gérer l'obstacle.

Octobre 2025 - L'exemple américain

Pendant très longtemps (depuis 1974!), le modèle ESOP a permis aux Etats-Unis d'organiser la transmission de milliers d'entreprises aux salariés. Ce qui en faisait entre autres le succès? Les salariés devenaient propriétaires de leur entreprise sans avoir à dépenser un centime de leur poche.

Pour introduire l'actionnariat salarié dans les PME, il n'y avait rien de plus efficace.

Malheureusement rien de semblable n'existe en Europe.

Puis en 2014, la Grande Bretagne a introduit le modèle du "Employee Ownership Trust" (EOT), beaucoup plus simple que le mécanisme américain. Avec ce point commun: ici aussi, pour devenir propriétaires de leur entreprise, les salariés n'ont pas à débourser un centime de leur poche.



En quelques années, il a fallu se rendre à l'évidence: le nombre des transmissions d'entreprises aux salariés grandissait beaucoup plus qu'aux USA. Ainsi en 2024, on comptait 600 transmissions sous forme d'EOT au Royaume-Uni contre 300 sous forme d'ESOP en Amérique.

En Grande Bretagne la progression de l'actionnariat salarié est spectaculaire dans les PME. A l'heure actuelle, pour 100 transmissions d'entreprises, 8 vont aux salariés. Ceux-ci deviennent généralement propriétaires à 100% de leur entreprise (taille moyenne: 72 salariés). On se dirige rapidement vers une économie où une PME sur dix sera détenue par ses salariés.

Ainsi la simplicité du dispositif européen a pris le pas sur l'ESOP américain, plus astucieux, plus raffiné mais de ce fait aussi plus complexe.

Comment allait-on réagir outre Atlantique? Par les temps qui courrent on pouvait craindre le pire. Nier l'évidence, taper du pied, invoquer envers et contre tout la force d'un passé révolu, pourquoi pas même des droits de douane? Rien de tout cela.

Pragmatisme et élégance ont prévalu. Ainsi le modèle EOT est aujourd'hui présenté à côté du modèle ESOP dans la panoplie de l'actionnariat salarié.

Le *National Center for Employee Ownership* qui est l'organisation principale pour l'actionnariat salarié aux USA propose depuis peu un guide pratique du modèle EOT ("[Using an Employee Ownership Trust for Business Transition](#)").

Celui-ci fait écho au manuel de référence pour la gestion d'un EOT dont une nouvelle édition vient de paraître outre-Manche ("[Employee-Ownership Trusts](#)")

Septembre 2025 - Première fiducie d'actionnariat salarié franco-anglaise

En Grande Bretagne la progression de l'actionnariat salarié est spectaculaire dans les PME. A l'heure actuelle, pour 100 transmissions d'entreprises, 8 vont aux salariés.

Ceux-ci deviennent généralement propriétaires à 100% de leur entreprise (taille moyenne: 72 salariés). Et ce, sans bourse délier.

C'est la formule du trust qui rend cela possible. Là-bas, cela s'appelle un "Employee Ownership Trust".



Bon nombre de pays européens ont déjà des législations de type "trust". En France c'est la "fiducie" (et en Belgique la "fondation privée"), aux Pays-Bas une "stichting", en Allemagne ou en Autriche une "stiftung", en Suède une "stiftelse"...

Et voilà maintenant la première fiducie d'actionnariat salarié franco-anglaise !

Ce sont des français installés pas très loin de Londres, Xavier Schouller et Nathalie Soma. Ils ont créé leur entreprises en 2002. C'est [Peak Retreats](#) "The French Alps ski specialist". Leur spécialité, les séjours à ski dans les Alpes françaises.

Aujourd'hui avec plus de vingt salariés, il est temps de passer la main en douceur.

Le 29 août ils ont créé leur fiducie d'actionnariat salarié avec l'aide de Baxendale, le numéro un du conseil en actionnariat salarié. Il y a déjà plus de 150 entreprises offrant des conseils spécialisés de ce type en Grande Bretagne, alors qu'elles

n'étaient que 3 ou 4 en 2014 quand la formule du Employee Ownership Trust a été lancée. Cette multiplication à elle seule dit déjà beaucoup sur le succès de la formule.

La prochaine étape prévue est le transfert des actions de la société à la fiducie, pour le bénéfice de l'ensemble des salariés. Cela se fera dans quelques jours, nous en serons immédiatement informés. Toutes les informations sont disponibles [ici pour la fiducie](#) et [ici pour la société](#).

Mai 2025 - Entreprises détenues par leurs salariés

Le nombre de transmissions d'entreprises aux salariés continue à s'accélérer en Grande Bretagne. Le cap des 2.200 transmissions a été atteint au milieu du mois d'avril. Ainsi en un peu plus de dix ans, 160.000 salariés sont devenus propriétaires de leur entreprise, généralement à 100%.

En nombre d'emplois, la taille moyenne de ces entreprises est de 73 salariés. Et ces entreprises sont de plus en plus nombreuses à s'identifier "*proudly employee owned*" (fièrement détenue par les salariés).



Sur cent transmissions d'entreprises observées en Grande Bretagne, huit sont actuellement transmises aux salariés. Jusqu'où cette proportion peut-elle encore augmenter? Ira-t-on au-delà de 10%? On n'en sait rien. Où est le niveau d'équilibre des entreprises détenues par les salariés dans l'ensemble des PME? Personne ne le sait.

Par contre, une chose est certaine: Pour l'actionnariat salarié dans les PME, aujourd'hui pour la première fois dans le monde on est parvenu à mettre en place un modèle qui surclasse tous les autres. Depuis 1974, le modèle le plus réputé dans le monde était celui du plan ESOP aux Etats-Unis. Désormais la formule du *Employee Ownership Trust* introduite depuis 2014 en Grande Bretagne apparaît de loin la plus efficace.

A ce sujet, pour la première fois une étude universitaire approfondie vient de paraître, qui évalue la réalité des faits. Celle-ci est due aux Professeurs Andrew Pendleton de l'Université de New South Wales et Andrew Robinson de l'Université de Leeds.

[L'étude est disponible ici](#)

April 2025 - L'actionnariat salarié en Europe en 2024

1. Le changement de paradigme de l'actionnariat salarié européen est de plus en plus apparent. Pour la dynamique, les grandes entreprises cèdent la place aux PME. Les salariés n'y partagent pas "une petite part du gâteau", ils font l'acquisition de la plus grande part, - et même du gâteau entier dans la plupart des cas. Le contexte et l'objectif sont moins le partage du résultat que celui de répondre au besoin de transmission des entreprises. La Grande Bretagne s'impose comme numéro un en Europe, tandis que le continent et singulièrement la France s'effacent.

2. Le paradoxe s'accentue pour l'actionnariat salarié dans les grandes entreprises européennes. Tout indique que les entreprises en veulent. Tout indique que les salariés en veulent eux aussi. Les entreprises multiplient les plans d'actionnariat salarié. Pourtant dans l'ensemble le nombre d'actionnaires salariés diminue, la part détenue par les salariés piétine, la démocratisation de l'actionnariat salarié s'écrasé. Ainsi on doit constater que les plans sont de moins en moins efficaces. Les plans et les politiques qui les sous-tendent sont de moins en moins démocratiques.

3. Pourquoi l'actionnariat salarié accuse le coup dans les grandes entreprises européennes? La cause principale est politique. Il s'agit de l'incapacité des législateurs européens à produire des législations en phase avec le développement des grandes entreprises.

Aujourd'hui, seuls 35% des salariés des grandes entreprises européennes sont encore localisés dans leur pays de base ([Graphe 79 page 144](#)). Ils ne sont donc plus qu'une petite minorité à pouvoir bénéficier des incitants fiscaux à l'actionnariat salarié organisés par les législations nationales. Ainsi les politiques d'actionnariat salarié, parce qu'elles sont restées nationales, ont perdu 30% de leur efficacité en quelques années.

Pour l'actionnariat salarié comme pour beaucoup d'autres choses, l'Europe est malade de ses divisions politiques et de son esprit de clocher. Les législateurs se fondent sur des référentiels et des mécanismes d'un autre siècle. C'est ce qui explique pourquoi les efforts législatifs récents dans plusieurs pays n'ont eu aucun impact significatif sur l'actionnariat salarié dans les grandes entreprises. La Loi Pacte en France est l'exemple achevé de cette impuissance.

4. La dynamique de l'actionnariat salarié dans les PME est désormais bien enclenchée en Europe, au départ de la Grande Bretagne. Dans ce pays, la transmission aux salariés est désormais la voie la plus courante pour les PME, après la transmission familiale. On se dirige rapidement vers une proportion où une PME sur dix sera détenue par ses salariés. Avec 600 transmissions de PME aux salariés en 2024, la Grande Bretagne a créé en un an 50.000 nouveaux actionnaires salariés, autant que l'ensemble des coopératives de salariés en France (les SCOP) en un siècle d'existence.

Pour l'actionnariat salarié dans le monde il s'agit d'une véritable révolution. En effet depuis près de deux cents ans, de multiples formules et modèles ont été essayés un peu partout pour développer l'actionnariat salarié dans les PME. Aujourd'hui pour la première fois dans le monde on est parvenu à mettre en place un modèle qui surclasse tous les autres. Depuis 1974, le modèle le plus réputé dans le monde était celui du plan ESOP aux Etats-Unis. Désormais la formule du *Employee Ownership Trust* introduite depuis 2014 en Grande Bretagne apparaît de loin la plus efficace.

Les raisons de cette efficacité sont bien identifiées: une législation bien calibrée fondée sur les mécanismes du trust. C'est ce qui en assure les trois qualités de simplicité, de facilité et d'adaptabilité, comme aucune autre formule ne peut le faire.

En conséquence de quoi la Grande Bretagne est le seul pays européen (avec la Norvège) où le nombre d'actionnaires salariés est en augmentation sur les douze dernières années.

Février 2025 - Quand on n'a pas les mots

On observe une multiplication rapide des entreprises qui s'identifient "proudly employee-owned" (fièrement détenues par les salariés) en Grande Bretagne.

Elles affichent l'image ci-contre.



Le nombre de 2.100 transmissions d'entreprises aux salariés vient d'être atteint grâce au mécanisme de Fiducie d'Actionnariat Salarié (*Employee Ownership Trust*). Cela représente plus de 150.000 actionnaires salariés qui détiennent dans la plupart des cas 100% de leur entreprise.

Pour l'essentiel dans les pays anglo-saxons, l'actionnariat salarié marche sur deux jambes:

- Avec l'une on partage "une petite part du gâteau". Cette formule s'applique plutôt aux grandes entreprises. Les salariés sont invités à acheter quelques actions de l'entreprise au moyen de leur épargne. Ils y prennent donc un risque financier.
- Avec l'autre, c'est le gâteau entier qui est transmis aux salariés. Cette formule-ci s'applique plutôt aux PME. L'entreprise est vendue à un trust créé pour le bénéfice de l'ensemble des salariés. Les salariés n'investissent pas un centime de leur poche, ils ne prennent pas de risque financier. L'opération est financée par un crédit que le trust des salariés-propriétaires remboursera, non pas grâce à l'épargne des salariés mais grâce à leur travail. En effet dans cette formule, en plus de la partie "salaire" produite par leur travail, les salariés-propriétaires bénéficient aussi de la partie "profit", permettant de rembourser l'emprunt. Cette formule représente donc de la façon la plus complète la redistribution de la valeur dont on parle abondamment en France depuis quelques mois.

Pour désigner ces deux jambes différemment articulées, les anglo-saxons ont forgé deux locutions distinctes. Ainsi "employee share ownership" pour la petite part du gâteau devient "employee ownership" pour le gâteau entier, d'où "employee-owned" pour les PME appartenant aux salariés.

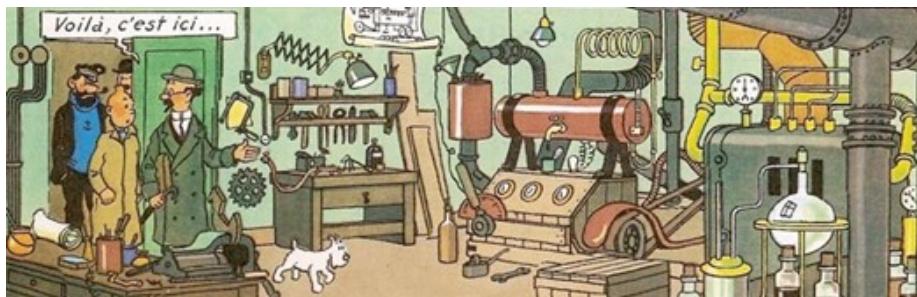
"Employee share ownership – employee ownership", il s'agit d'un jeu de mots. Comme tous les jeux de mots, celui-ci a un côté magique. Malheureusement aussi, comme la plupart des jeux de mots, il est intraduisible. Ainsi en français, comme dans la plupart des autres langues européennes (sauf deux exceptions) nous n'avons qu'une locution pour désigner le tout: c'est "actionnariat salarié" pour la petite part du gâteau, et c'est "actionnariat salarié" aussi pour le gâteau entier.

Quand on n'a pas les mots, on n'a pas les concepts et on peut passer à côté d'une réalité sans la comprendre ni même la voir. C'est le drame que vivent encore aujourd'hui la plupart des pays européens. La jambe qui s'articule autour de la petite part du gâteau est assez bien comprise. Au contraire la jambe dont le moteur est le gâteau entier est ignorée ou n'est pas comprise du tout.

Pour la compréhension, voici déjà un petit lexique de cette pratique de l'actionnariat salarié que l'Europe continentale peine à introduire dans les PME:

Employee-owned company – Entreprise détenue par les salariés - **Empresa propiedad de sus empleados** –
MitarbeiterUnternehmen - **Azienda di proprietà dei dipendenti** - Zaměstnanci vlastněná společnost -
Munkavállalói tulajdonú vállalat - Spolka Pracownicza - **Werknemersbedrijf** - Personalägt företag - **Ansatteeid selskap** - Medarbejderejet virksomhed - **Podjetje v lasti zaposlenih** - Työntekijän omistama yritys - **Töötajatele kuuluv ettevõte** - Darbiniekam piederošs uzņēmums - **Darbuotojui priklausan**

Janvier 2025 - Actionnariat salarié dans les PME en 2025



Dans une partie de l'Europe, on se dirige rapidement vers la proportion d'une PME sur dix détenue par les salariés.

Ainsi fin 2024, sur cent transmissions d'entreprises en Grande Bretagne, huit allaient aux salariés, le niveau de une sur dix est donc très proche. Chaque jour, près de deux PME sont transmises aux salariés et, dans la plupart des cas, c'est une transmission à 100%. Les cas où les anciens dirigeants choisissent de conserver une part de l'entreprise sont beaucoup moins nombreux. La taille moyenne des entreprises transmises aux salariés était de 58 salariés en 2024, contre 69 précédemment. La formule gagne donc des catégories de plus en plus larges de PME.

La proportion de 1/10 sera-t-elle atteinte déjà en 2025, ou même dépassée? On suivra cela de près.

Ce qui est certain, c'est que pour la première fois dans le monde, l'actionnariat salarié dans les PME n'est plus affaire d'expérimentations, de faiseurs de systèmes, de Professeurs Tournesol ou autres gourous. Au musée tout cela! On n'est plus dans le marginal, on n'est plus dans l'anecdote, l'actionnariat salarié s'impose à présent comme un pilier de l'économie de masse, celle des PME dans leur ensemble.

Cette réussite repose sur une formule d'actionnariat salarié bien précise, celle de la Fiducie d'Actionnariat Salarié (FAS). La FAS apparaît de loin comme le meilleur choix, en raison de sa simplicité et de son adaptabilité. Ce n'est pas un modèle unique mais toute une gamme, et les options sont multiples. A l'évidence c'est ce qui en fait la force.

Si l'on compare le nombre de transmissions d'entreprises aux salariés en 2024, on remarque que dans la seule Grande Bretagne, il y a eu deux fois plus de transmissions sous forme de FAS qu'aux Etats-Unis sous forme de plans ESOP (alors même que la dimension de l'économie britannique est bien moindre que celle des USA).

En Europe, de nombreux pays disposent déjà des législations qui permettent d'appliquer la formule. En France cela s'appelle "fiducie", en Belgique "fondation privée", au Danemark "fonden", etc.

A suivre en 2025.

Décembre 2024 - Pays-Bas Numéro Un

En Grande Bretagne, on se dirige très vite vers la proportion d'une PME sur 10 détenue par les salariés. C'est une véritable révolution pour l'actionnariat salarié. Pour la première fois, il ne s'agit plus d'expérimentations mais d'une mutation à l'échelle de l'ensemble des entreprises et de la vie sociale.

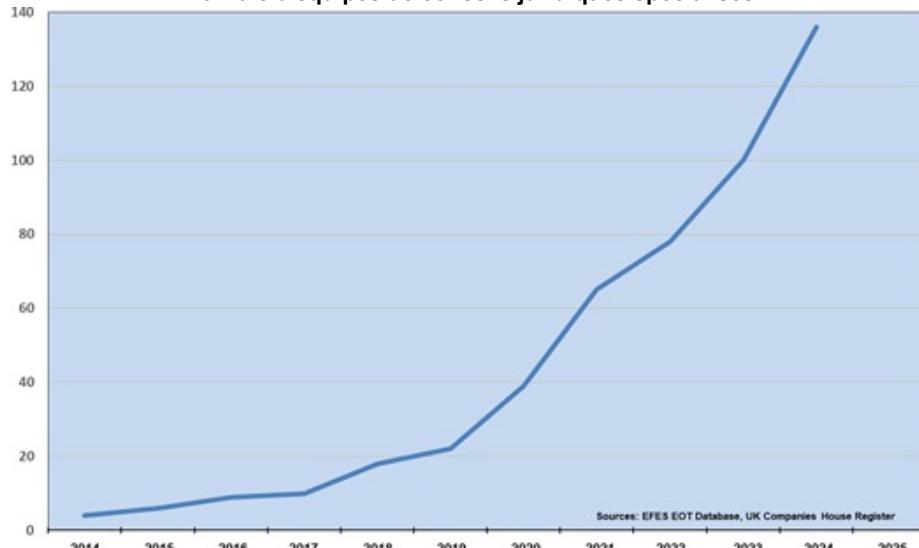
Ce changement répond à un besoin, celui de la transmission d'entreprises. Tous les 20 ans environ, on passe à une nouvelle génération d'entrepreneurs propriétaires.

La transmission d'entreprises aux salariés est facilitée parce que ceux-ci ne doivent pas investir un centime de leur poche. C'est le mécanisme juridique du *trust* qui permet cela à grande échelle.

Un éventail de compétences est nécessaire pour organiser la transmission d'entreprise aux salariés: conseils juridiques et fiscaux, évaluation et comptabilité, organisation et gouvernance, communication...

Quand la transmission d'entreprises aux salariés a commencé en Grande Bretagne, en 2014, il n'y avait encore que quatre équipes de juristes capables d'organiser ces opérations. Ensuite, le nombre d'équipes a augmenté de façon exponentielle (voir graphique). Cela a permis de multiplier les pratiques et de les valider par des professionnels de plus en nombreux. Déjà en 2012, le [Rapport Nuttall](#) annonçait que ce serait là un facteur-clé de succès.

Transmission d'entreprise aux salariés en Grande Bretagne
Nombre d'équipes de conseils juridiques spécialisés



Et les Pays-Bas dans tout cela?

Ils ont les mêmes besoins de transmissions d'entreprises.

De plus, les Pays-Bas ont été le premier pays continental à introduire une législation permettant d'utiliser les mécanismes du *trust*. Ils l'ont fait dès 1985, avec 20 ans d'avance sur la Belgique, 25 ans d'avance sur la France... Aux Pays-Bas, ces mécanismes sont depuis longtemps utilisés pour organiser l'actionnariat des entreprises, y compris certaines formes d'actionnariat salarié. C'est ce qui s'appelle là-bas une STAK (*Stichting AdministratieKantoor*).

Ainsi aujourd'hui, les Pays-Bas sont sans doute les mieux placés sur le continent européen pour passer à un nouvel usage de la STAK, bien plus prometteur: celui qui permet aux salariés d'acquérir leur entreprise sans y risquer un centime de leur poche. Sur les quelque 60.000 PME que comptent les Pays-Bas, on pourrait aller rapidement vers 6.000 entreprises détenues par les salariés, comme on est en train de le voir en Grande Bretagne.

Aussi la question est posée:

Quel acteur de l'actionnariat salarié aux Pays-Bas sera le premier à vouloir investir dans ce sens?

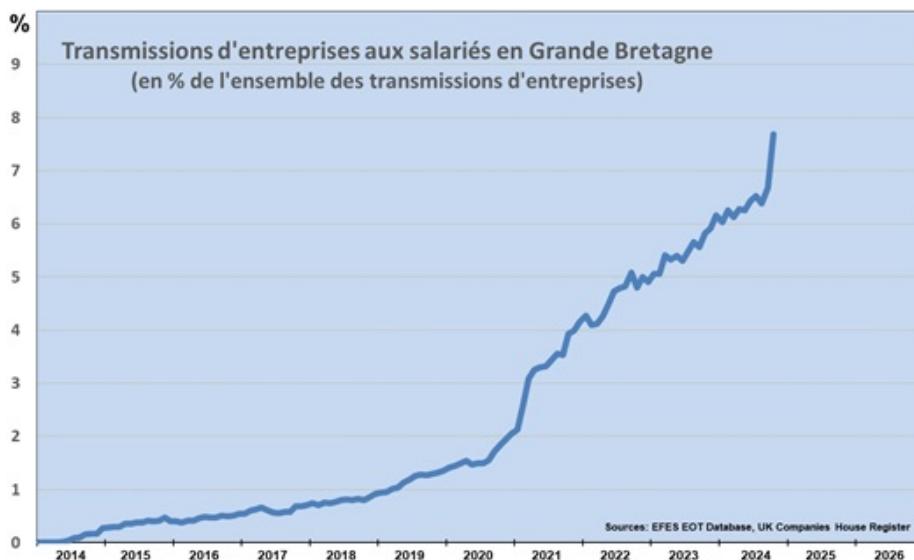
Novembre 2024 - C'est une véritable révolution

C'est comme pour un nouvel iPhone à la manière de Steve Jobs. Mais cette fois ce n'est pas un iPhone. C'est l'actionnariat salarié et c'est en Europe que ça se passe.

Par son ampleur et la vitesse de son expansion, la montée de l'actionnariat salarié dans les PME en Grande Bretagne surpasse tout ce qui a été fait auparavant en matière d'actionnariat salarié. **C'est une véritable révolution qui se déroule sous nos yeux.**

D'ici très peu de temps, le moment sera atteint où, sur dix transmissions d'entreprises, l'une ira aux salariés (voir graphique). Encore dix ans de plus et on approchera le seuil de une PME sur dix détenue par les salariés. Cela pour l'ensemble des PME britanniques, elles sont 210.000 aujourd'hui. A ce rythme, le chiffre de 20.000 entreprises détenues par leurs salariés sera en vue à l'horizon 2035-2040.

On le voit, il s'agit d'une transformation majeure du paysage des entreprises, pour leur ancrage, pour leur dynamique.



La raison de ce succès est connue, répétons-le:

Une nouvelle dynamique se développe dans le monde depuis une dizaine d'années, celle de **l'actionnariat salarié collectif dans les PME**. Celui-ci prend le pas sur les autres formes de "participation financière" (partage des bénéfices, actionnariat salarié individuel). Elle ne prend pas la place de ces autres formes, mais elle en ajoute une nouvelle, pratiquement inconnue auparavant en Europe.

Il s'agit de transmission d'entreprises, principalement les PME. On sait que tous les 20 ans environ, on passe à une nouvelle génération de dirigeants et propriétaires, - il faut transmettre l'entreprise. Le développement spectaculaire en Grande Bretagne, est fondé sur le mécanisme de la Fiducie d'Actionnariat Salarié (*Employee Ownership Trust*). C'est ce qui permet d'organiser la transmission d'entreprises **sans investissement financier de la part des salariés**.

Au contraire de l'actionnariat salarié individuel comme on le connaît traditionnellement, il ne s'agit donc pas ici de "partager une petite part du gâteau". Il s'agit de "transmettre le contrôle" de l'entreprise à un mécanisme d'actionnariat salarié collectif. C'est tout autre chose.

Et ça marche plus et mieux que toute autre forme d'actionnariat salarié, spécialement dans les PME.

Septembre 2024 - Célébrations

Il est possible aux salariés d'acheter leur entreprise sans devoir débourser un centime de leur poche.

Depuis 50 ans, on connaît le mécanisme qui permet cette sorte de magie. En effet, on célèbre aujourd'hui le cinquantième anniversaire de la loi ERISA adoptée en 1974 aux Etats-Unis. Celle-ci a permis de multiplier à grande échelle le mécanisme connu là-bas sous la forme du plan ESOP (*Employee Stock Ownership Plan*).

Le Groupe Menke fête lui-même ses 50 ans d'existence (voir la revue de presse). Fondé par John Menke en 1974, le Groupe Menke est le numéro un aux Etats-Unis pour le conseil, la mise en place et la gestion des plans d'actionnariat salarié ESOP qui organisent la transmission d'entreprises aux salariés.

Après 50 ans, ces mécanismes ont atteint leur régime de croisière aux USA. On cite généralement le chiffre de 10% des salariés d'entreprises, ou une entreprise sur dix.

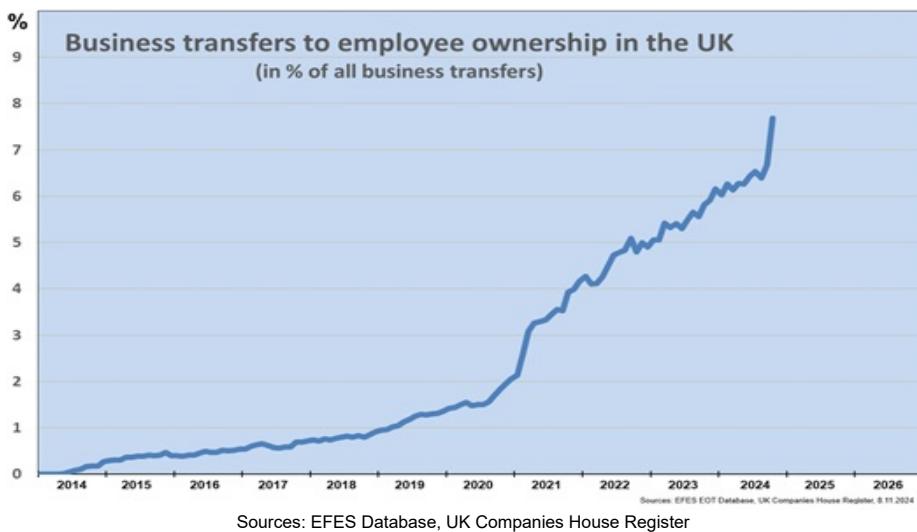
Des mécanismes semblables sont en train de se développer ailleurs dans le monde. Depuis ce mois de juin, le Canada applique une législation ad hoc. Un nouveau cas est né en Australie. Des exemples ont été signalés en Allemagne, en Irlande, en Slovénie.

Depuis 2014, la Grande Bretagne a fait fort en introduisant l'utilisation d'un mécanisme simplifié de cession d'entreprises aux salariés, au moyen d'un *Employee Ownership Trust* (fiducie d'actionnariat salarié). Tout comme dans le plan ESOP américain, il s'agit d'actionnariat salarié collectif.

Où en est-on après dix ans? La réussite est spectaculaire. En dix ans, 1.756 entreprises ont été transmises à leurs 124.000 salariés (à fin juillet 2024). En 2024, le nombre des entreprises transmises à leurs salariés est de une à deux chaque jour. On observe que ceux-ci en deviennent les propriétaires généralement à 100%.

Plus significative encore est la comparaison entre le nombre de transmissions aux salariés et l'ensemble des transmissions d'entreprises. Actuellement le nombre d'entreprises transmises aux salariés représente 6% de l'ensemble des transmissions d'entreprises en Grande Bretagne (voir graphique). Au rythme actuel, il ne faudra plus très longtemps pour arriver au chiffre d'une entreprise sur dix.

Plusieurs autres pays européens disposent déjà des systèmes juridiques et des compétences qui permettent de faire pareil, on pense particulièrement aux Pays-Bas ou à la Suède. Avis aux amateurs!



🌿 Juin 2024 - Première transmission d'entreprise aux salariés en Irlande

Après la Grande Bretagne, après l'Allemagne, voici un troisième pays européen. Une première transmission d'entreprise de style ESOP/EOT est signalée en Irlande.

Le mécanisme ESOP est utilisé abondamment aux USA depuis 1974. Dès 2014, la Grande Bretagne a mis en place le mécanisme EOT, une sorte d'ESOP simplifié.

Ces mécanismes d'actionnariat salarié collectif permettent de vendre la propriété d'une entreprise aux salariés sans que ceux-ci doivent y mettre un centime de leur poche.

Et voici l'Irlande:

Wolfgang Digital est la première entreprise irlandaise à passer à l'actionnariat salarié via une fiducie d'actionnariat salarié (*Employee Ownership Trust - EOT*).

- Wolfgang Digital marketing a été fondé par Alan Coleman en 2007 et ils sont 70 salariés aujourd'hui.
- Le "Wolfgang Talent Trust" a acquis 25 % des actions de Wolfgang Digital et tous les employés qui travaillent pour l'agence depuis plus de 12 mois sont devenus des "partenaires" du Trust. Cela leur permettra d'avoir leur mot à dire sur la façon dont l'agence est gérée tout en leur donnant une part des bénéfices tous les trois mois. En outre, une partie des bénéfices sera utilisée chaque année pour financer de nouveaux achats d'actions par le trust qui devrait ainsi devenir l'actionnaire majoritaire d'ici 10 ans.
- Chaque équipe au sein de l'entreprise a élu un représentant qui peut apporter ses idées et ses points de vue à tout décideur au sein de Wolfgang Digital. Les représentants des salariés éliront parmi eux les membres du conseil d'administration du trust, qui en feront les décideurs ultimes au nom du trust.



Voir [Wolfgang Digital](#) et [Wolfgang Talent Trust](#) pour plus

🌿 Mai 2024 - Première transmission d'entreprise aux salariés en Allemagne



Une première transmission d'entreprise de style ESOP/EOT est signalée en Allemagne.

Le mécanisme ESOP est utilisé abondamment aux USA depuis 1974. Dès 2014, la Grande Bretagne a mis en place le mécanisme EOT, une sorte d'ESOP simplifié. Ces mécanismes permettent de vendre la propriété d'une entreprise aux salariés sans que ceux-ci doivent y mettre un centime de leur poche.

Et maintenant voici l'Allemagne:



- Klaus Eberhardt and Marke Goerke ont fondé la société informatique **Iteratec** en 1996. En 2018, les fondateurs annoncent leur intention de prendre leur retraite. A ce moment l'entreprise occupe près de 400 personnes et la valeur des fonds propres approche 10 millions d'Euro.
- Les fondateurs proposent de créer une société holding qui deviendra propriétaire de l'entreprise au nom de tous les salariés. La société coopérative **Iteratec-Nurdemteam** est constituée pour cela en 2018. Le nom de la coopérative traduit la volonté des fondateurs de vendre leur entreprise "seulement à l'équipe" des salariés (en allemand "nur dem Team").
- En 2019, les fondateurs vendent une première tranche de 49% de l'entreprise à la société holding des salariés. Pour cela ils

fournissent le crédit nécessaire. Au cours des années qui suivent, le crédit est remboursé grâce à la part de 49% des bénéfices de l'entreprise qui revient à la coopérative.

- En 2024, on s'apprête donc à vendre à la société holding la tranche restante de 51% de l'entreprise, tout comme on l'a fait pour la première tranche. L'objectif final est de voir achevée la vente aux salariés dès 2027.

En conclusion, les étapes observées chez Iteratec sont tout-à-fait similaires à celles qui caractérisent les mécanismes ESOP/EOT qui sont en train de se généraliser dans le monde. Ici aussi on peut le faire!

Voir [Iteratec](#) et [Iteratec-Nurdemteam](#) pour en savoir plus.

L'actionnariat salarié en Europe en 2023

- Les données récentes de l'actionnariat salarié en Europe confirment les tendances lourdes observées depuis une dizaine d'années. Dans les grandes entreprises européennes, l'actionnariat salarié se dégrade. C'est particulièrement le cas en France.
- Par contre la dynamique de l'actionnariat salarié en Europe est en train de se déplacer vers les PME. En quelques années, la Grande Bretagne s'est imposée comme le Numéro Un en Europe pour l'actionnariat salarié dans les petites et moyennes entreprises.
- Pourquoi cette dégradation? Elle est le signe que les plans d'actionnariat salarié sont de moins en moins efficaces. Les politiques fiscales nationales qui les soutiennent ont atteint leurs limites.
- Globalement, les politiques d'actionnariat salarié, parce qu'elles sont restées nationales, ont perdu 30% de leur efficacité en quelques années. C'est ce qui explique pourquoi les efforts législatifs décidés récemment dans plusieurs pays (Loi Pacte en France, multiplication par quatre des incitants fiscaux en Allemagne) n'ont eu aucun impact significatif sur l'actionnariat salarié dans les grandes entreprises.

[Communiqué de presse](#)

Mars 2024 - Number One

En quelques années, la Grande Bretagne s'est imposée en Europe comme Numéro Un de l'actionnariat salarié dans les PME.

En 2023, 410 entreprises ont été transmises aux salariés. Plus d'une PME chaque jour, - 620 sociétés si on inclut les filiales.

Ainsi pour dix-sept transmissions d'entreprises, une l'a été aux salariés. Un an auparavant, ce n'était encore qu'une pour vingt. La proportion d'une pour dix est déjà à l'horizon.

Aux origines de ce succès, l'introduction de la Fiducie d'Actionnariat Salarié en 2014.

Une formule d'actionnariat salarié qui permet aux salariés d'acheter leur entreprise en tant que collectif. De cette manière, aucun salarié britannique n'a dû y investir ses propres moyens financiers, son épargne. Pas de risque financier pour les salariés.

En moyenne, la valeur de chaque entreprise transmise en 2023 se montait à 3.8 millions d'Euro et le nombre de salariés à 83, soit près de 50.000€ par personne.

Il est clair que l'actionnariat salarié individuel n'est pas à la portée de montants pareils.



Décembre 2023 - L'actionnariat salarié arrive enfin dans les PME au Canada !

Nos collègues canadiens demandaient trois choses:

- Une formule de "fiducie d'actionnariat salarié" spécifique dans la loi fiscale, permettant d'offrir les avantages de l'actionnariat à tous les salariés, sans frais pour eux.
- Une structure réglementaire garantissant que ces avantages iront bien aux travailleurs.
- Et des incitations fiscales pour encourager les propriétaires à vendre leur entreprise à leurs salariés, comme c'est le cas aux États-Unis et au Royaume-Uni.

Dans sa Déclaration Economique d'Automne, le Gouvernement fédéral a introduit les incitants fiscaux nécessaires, et sa politique réunit désormais les trois éléments voulus.

Ainsi une politique canadienne d'actionnariat salarié se concrétise au mieux, avec un décollage attendu dès 2024.

Tout simplement une révolution pour l'actionnariat salarié dans les PME au Canada.



[Plus d'info](#)

Octobre 2023 - Sans risque

L'actionnariat salarié dans les PME, c'est une vraie mosaïque, c'est dans tous les secteurs, dans toutes les branches d'activités. Voici quelques nouveaux cas de transmissions d'entreprises aux salariés en Grande Bretagne:



Tous ces salariés sont devenus propriétaires de leur entreprise, sans devoir payer un centime.

Leur épargne est restée intacte, ils n'ont pas dû emprunter.

Pourtant ils ont payé. Comment? Avec leur travail, - le même travail qu'auparavant.

Ainsi l'actionnariat salarié ne leur a fait courir aucun risque supplémentaire, contrairement au bobard souvent entendu.

Le mécanisme financier qui permet la transmission d'entreprises aux salariés est celui de l'actionnariat salarié collectif.

Cela fonctionne aux USA. Cela fonctionne en Grande Bretagne.

C'est possible aussi dans les autres pays d'Europe, la plupart ont les mécanismes légaux qui le permettent: *fiducie, fondation privée, private foundation, stichting administratiekantoor, Privatstiftung, stiftelse,...*

[En savoir plus](#)

Juillet 2023 - Actionnariat salarié collectif – l'irrésistible ascension



Les nouveaux actionnaires salariés de High Speed Training Company, Royaume-Uni

Autant l'actionnariat salarié individuel est la forme typique dans la grande entreprise, autant l'actionnariat salarié collectif est la forme qui s'impose pour la PME.

Dans la forme individuelle, le salarié investit son épargne dans des actions de l'entreprise. En effet, les grandes entreprises sont accoutumées à offrir leurs actions au public. Pour les salariés, la vente est généralement proposée à des conditions avantageuses, sous forme de prix réduit ou de contribution de l'entreprise.

Dans les PME c'est tout autre chose. L'émission de nouvelles actions est inhabituelle. C'est plutôt dans un cas particulier que l'actionnariat peut changer: celui de la transmission d'entreprise, quand l'actionnaire dirigeant veut se retirer. Il ne s'agit pas de quelques actions mais de toute l'entreprise. Les sommes en jeu sont beaucoup plus importantes. Elles ne sont pas à la portée du salarié individuel. Par contre, c'est la place de l'actionnariat salarié collectif.

Le mécanisme de l'actionnariat collectif évite au salarié de devoir investir, risquer sa propre épargne ou s'endetter. Le financement vient de l'extérieur, sous forme de crédit, et les salariés n'en supportent pas le risque.

Dans le monde anglo-saxon, le trust est le véhicule juridique qui permet d'organiser cela efficacement. Aux Etats-Unis, c'est le plan ESOP depuis 1974. En Grande Bretagne, c'est le *Employee Ownership Trust* dont le succès ne cesse de s'accélérer.

Irrésistible.

Dans beaucoup de pays européens, les véhicules juridiques existent qui permettent d'organiser les mêmes mécanismes d'actionnariat salarié collectif. Ils portent des noms un peu différents d'un pays à l'autre: *private foundation, fondation privée, fiducie, stichting administratiekantoor, Privatstiftung, stiftelse,...*

Dans de nombreux pays d'Europe, l'actionnariat familial s'organise depuis de longues années à l'aide de ces dispositifs. Le moment est venu pour l'actionnariat salarié de les utiliser à sa manière. C'est ainsi que l'actionnariat salarié pourra se répandre en Europe aussi dans les PME.

Novembre 2022 - La vague de l'actionnariat salarié collectif dans les PME



Les actionnaires salariés de Oliver & Co. Solicitors

La vague de transmissions d'entreprises aux salariés s'accélère encore depuis le début de l'été en Grande Bretagne.

Chaque jour qui passe voit une nouvelle PME transférée aux salariés, le plus souvent à 100%.

Au mois d'octobre, entre autres dans notre revue de presse, les cas de: JDDK Architects, Lyneal Group, Planit-IE, Linear Recruitment, Intec Systems, Dent Instrumentation, Medstrom Beds, Shedkm Architects, Oliver & Co. Solicitors, Your Equipment Solutions, NE Components, RJ Lifts Services.

A compter depuis l'introduction de la formule de l'actionnariat salarié collectif dans la législation ("*Employee Ownership Trust*"), le cap de 1.000 nouvelles entreprises cédées et de 75.000 nouveaux actionnaires salariés est désormais atteint.

De quoi conforter l'objectif d'un million d'actionnaires salariés dans les PME britanniques à l'horizon 2030.

Septembre 2022 - C'est quoi l'actionnariat salarié?

C'est quoi l'actionnariat salarié? L'actionnariat salarié est le fait pour des salariés de détenir une participation dans le capital de l'entreprise qui les emploie. Cela commence avec un salarié détenant une action et cela peut aller jusqu'à 100% des parts détenues par l'ensemble des salariés.

Un petit nombre de plans modèles d'actionnariat salarié existent dans le monde (mais avec de multiples variations en fonction des législations particulières de chaque pays). Ces plans sont plus ou moins adaptés aux entreprises en démarrage (ou micro-entreprises) ou aux PME ou aux grandes entreprises.

Tout comme l'actionnariat des entreprises en général, les plans d'actionnariat salarié se répartissent en deux grandes familles, actionnariat individuel direct et actionnariat collectif indirect:

Plans	Où	Actionnariat	
		Individuel direct	Collectif indirect
1. Plan d'achat d'actions (ESPP) *	Monde	X	
2. Stock Options	Monde	X	
3. Actions gratuites	Monde	X	
4. Coopérative de salariés	Monde (IT/ES/FR/UK)	X	
5. Plan ESOP	USA		X
6. Employee Ownership Trust (EOT) *	UK/USA/+		X
7. Sociedades Laborales	Espagne	X	
8. FCPE de reprise	France	X	
9. SCOP d'amorçage	France	X	

* Plan d'achat d'actions - Employee Share Purchase Plan (ESPP). EOT - Trust d'Actionnariat Salarié

L'actionnariat salarié individuel direct correspond à ce qu'il y a de plus traditionnel et de familier lorsqu'on pense à l'actionnariat. Pour y parvenir, le salarié utilise une partie de son épargne ou de ses moyens financiers pour acquérir des actions ou des parts de l'entreprise, il y prend donc un risque personnel. Des plans de formes et de natures diverses permettent d'y arriver. Cette famille de plans d'actionnariat salarié est pratiquement la seule connue en Europe continentale.

L'actionnariat salarié collectif indirect est très peu pratiqué en Europe (sauf en Grande Bretagne). C'est ce qui explique pourquoi l'actionnariat salarié en Europe est presque inexistant dans les PME, pourquoi il est presque inconnu en dehors des grandes entreprises. En effet, les PME évitent généralement de multiplier leurs actionnaires, qu'ils soient ou non salariés. Elles n'y sont

poussées que lorsqu'elles deviennent grandes. Par contre, une phase particulière peut conduire à la quête de nouveaux actionnaires, celle de la transmission d'entreprise. C'est pourquoi celle-ci est le moment le plus propice à l'introduction de l'actionnariat salarié dans les PME.

L'actionnariat collectif indirect est la forme la mieux adaptée à la transmission d'entreprise aux salariés. Les plans de cette famille (ESOP, EOT) ont été conçus pour cela. Ils permettent aux salariés d'acquérir la propriété de leur entreprise, souvent à 100%, sans devoir y consacrer leur épargne ou leurs moyens personnels, donc sans risque personnel.

Les plans d'actionnariat salarié collectif indirect (ESOP, EOT) facilitent la transmission d'entreprises aux salariés, ce que les formes d'actionnariat individuel direct ne peuvent faire qu'à grand peine et à grands frais, l'épargne des salariés n'étant généralement pas à la hauteur.

[Plus d'information](#)

Juillet 2022 - Et les PME?

Aujourd'hui c'est un fait, l'actionnariat salarié se développe de manière fulgurante dans les PME. Où cela? En Grande Bretagne.

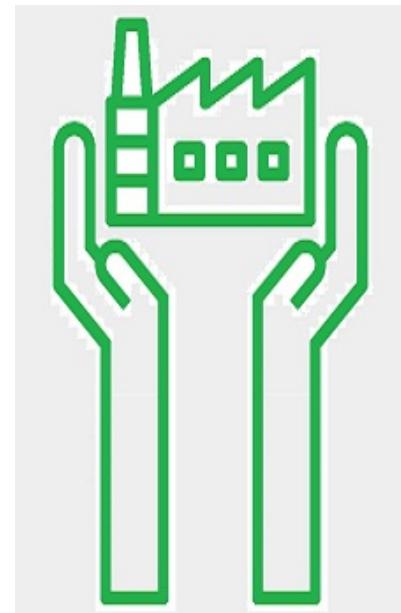
Le secret? C'est un actionnariat salarié collectif. Bien plus facile à financer et à gérer que l'actionnariat individuel.

Chaque jour qui passe là-bas, une nouvelle PME est transmise à ses salariés. Taille moyenne, 75 salariés. Ils en deviennent propriétaires souvent à 100%.

Il y a 10 ans, le Rapport Nuttal commandé par le gouvernement britannique donnait le signal de ce choix politique pour l'actionnariat salarié dans les PME. D'où un ensemble de mesures fondées sur la mise en place de la formule du "*Employee Ownership Trust*" (fondation ou fiducie d'actionnariat salarié).

Aujourd'hui Graeme Nuttal revient sur ce succès en montrant "[Comment la Grande Bretagne encourage l'actionnariat salarié dans le monde entier](#)". Cela va des Etats-Unis à l'Australie, au Canada, l'Afrique du Sud aussi bien qu'au Danemark et à l'Europe continentale.

Les dix prochaines années seront sans doute celles qui verront l'actionnariat salarié collectif s'imposer dans le monde entier comme le modèle standard d'actionnariat salarié pour les successions d'entreprises.



Janvier 2022 - Actionnariat salarié - Les modèles

C'est quoi l'actionnariat salarié? L'actionnariat salarié est le fait pour des salariés de détenir une participation dans le capital de l'entreprise qui les emploie. Cela commence avec un salarié détenant une action et cela peut aller jusqu'à 100% des parts détenues par l'ensemble des salariés.

Un petit nombre de plans modèles d'actionnariat salarié existent dans le monde (mais avec de multiples variations en fonction des législations particulières de chaque pays). Ces plans sont plus ou moins adaptés aux entreprises en démarrage (ou micro-entreprises) ou aux PME ou aux grandes entreprises.

Tout comme l'actionnariat des entreprises en général, les plans d'actionnariat salarié se répartissent en deux grandes familles, actionnariat individuel direct et actionnariat collectif indirect:

Plans	Où	Actionnariat	
		Individuel direct	Collectif indirect
1. Plan d'achat d'actions (ESPP) *	Monde	X	
2. Stock Options	Monde	X	
3. Actions gratuites	Monde	X	
4. Coopérative de salariés	Monde (IT/ES/FR/UK)	X	
5. Plan ESOP	USA		X
6. Employee Ownership Trust (EOT) *	UK/USA/+		X
7. Sociedades Laborales	Espagne	X	
8. FCPE de reprise	France	X	
9. SCOP d'amorçage	France	X	

* Plan d'achat d'actions - Employee Share Purchase Plan (ESPP). EOT - Trust d'Actionnariat Salarié

L'actionnariat salarié individuel direct correspond à ce qu'il y a de plus traditionnel et de familier lorsqu'on pense à l'actionnariat. Pour y parvenir, le salarié utilise une partie de son épargne ou de ses moyens financiers pour acquérir des actions ou des parts de l'entreprise, il y prend donc un risque personnel. Des plans de formes et de natures diverses permettent d'y arriver. Cette famille de plans d'actionnariat salarié est pratiquement la seule connue en Europe continentale.

L'actionnariat salarié collectif indirect est très peu pratiqué en Europe (sauf en Grande Bretagne). C'est ce qui explique pourquoi l'actionnariat salarié en Europe est presque inexistant dans les PME, pourquoi il est presque inconnu en dehors des grandes entreprises. En effet, les PME évitent généralement de multiplier leurs actionnaires, qu'ils soient ou non salariés. Elles n'y sont

poussées que lorsqu'elles deviennent grandes. Par contre, une phase particulière peut conduire à la quête de nouveaux actionnaires, celle de la transmission d'entreprise. C'est pourquoi celle-ci est le moment le plus propice à l'introduction de l'actionnariat salarié dans les PME.

L'actionnariat collectif indirect est la forme la mieux adaptée à la transmission d'entreprise aux salariés. Les plans de cette famille (ESOP, EOT) ont été conçus pour cela. Ils permettent aux salariés d'acquérir la propriété de leur entreprise, souvent à 100%, sans devoir y consacrer leur épargne ou leurs moyens personnels, donc sans risque personnel.

Les plans d'actionnariat salarié collectif indirect (ESOP, EOT) facilitent la transmission d'entreprises aux salariés, ce que les formes d'actionnariat individuel direct ne peuvent faire qu'à grand peine et à grands frais, l'épargne des salariés n'étant généralement pas à la hauteur.

[Plus d'information](#)

Novembre 2021 - Go Ape Adventure Forest Nouvelle entreprise d'actionnariat salarié outre-Manche



Les fondateurs Rebecca et Tristram Mayhew ont annoncé le 23 octobre 2021 que 90% des actions de Go Ape seront transférées dans un Trust d'Actionnariat Salarié, au profit de l'ensemble des salariés actuels et futurs. Les 10% restants seront conservés par Rebecca et Tristram.

Depuis la fondation de Go Ape en 2002, l'entreprise a connu une croissance "verte-igineuse". Près de 20 ans plus tard, elle est une entreprise d'aventure forestière primée à plusieurs reprises, avec 35 sites à travers la Grande-Bretagne. Elle accueille plus d'un million de visiteurs par an et occupe une équipe d'un millier de personnes au Royaume-Uni.

Quelle est désormais la nouvelle structure de gouvernance de Go Ape ?

Avant de transférer la majorité de leurs actions dans un Trust d'Actionnariat Salarié au profit de tous les salariés, les fondateurs de Go Ape ont rédigé une déclaration d'ambition pour l'avenir de l'entreprise. Cette déclaration est en quelque sorte la carte de voeux des fondateurs - "The Founders' Wishes".

Elle est basée sur les valeurs fondamentales qui ont façonné l'orientation et la prise de décision au cours des 20 premières années de Go Ape.

Toute l'information avec [The Founders' Wishes](#)

Mai 2021 - Une campagne de désinformation à Paris

Une vague de transmissions d'entreprises aux salariés gonfle depuis quelques mois dans le monde. C'est une suite de la pandémie. A l'expérience de la crise, beaucoup de propriétaires de PME ont un autre regard sur la vie et veulent transmettre.

En Grande Bretagne en ce moment, une PME chaque jour est transmise à ses salariés, 85 personnes en moyenne. **Une PME chaque jour.** Les salariés deviennent actionnaires majoritaires de l'entreprise, généralement même à 100%, tout comme c'est le cas dans les SCOP, les coopératives de salariés en France.

Cela grâce au plan d'actionnariat salarié ESOP et à son variant britannique le EOT (*Employee Ownership Trust* - Trust d'Actionnariat Salarié).

Il ne s'agit pas de plans d'achats d'actions comme on les connaît à Paris dans les grandes entreprises. Les salariés n'ont pas à y investir leur épargne. Du reste celle-ci ne serait pas à la hauteur pour acheter leur entreprise.

Ainsi dans le modèle ESOP, les salariés ne prennent pas eux-mêmes le risque financier.

Dans plusieurs pays, le mouvement coopératif est parmi les fers de lance des plans d'actionnariat salarié de type ESOP dans les PME. De même le mouvement syndical. Ainsi au Pays de Galles avec le *Wales Co-operative Centre* ou en Ecosse avec l'agence *Co-operative Development Scotland*.

Par contraste, la France offre pour l'instant un tableau saisissant. En effet, c'est par une campagne de désinformation organisée par voie de presse et de lobbying politique que le modèle ESOP a été accueilli en France.

Cette campagne est menée par la FAS, une organisation qui groupe une douzaine d'associations actives d'actionnaires salariés dans des grands groupes à Paris. [En savoir plus](#)



Supermenteur

Mars 2021 - Une réussite française

Depuis le début de l'année, le nombre de Trusts d'Actionnariat Salarié se multiplie de plus en plus vite en Grande Bretagne.

A ce rythme, le nombre d'entreprises transmises aux salariés va doubler cette année pour atteindre 6 à 700. En quelques années, depuis que la formule a été mise en place en avril 2014, le succès est au rendez-vous.

Par comparaison, la France a mis en place un système de "FCPE de reprise" en 2006.

En France aussi, le chiffre est en forte augmentation. En effet, seuls deux cas de transmissions d'entreprise à des FCPE de reprise avaient été réalisés entre 2006 et 2020, mais ce nombre pourrait passer à trois en 2021 soit +50%. Cela placerait la France non loin des +100% attendus en Grande Bretagne et en tout cas bien plus haut que tous les autres pays européens.



Le FCPE de reprise a été conçu sur le même principe que les FCPE qui ont tant de succès dans les grandes entreprises. Dans les deux cas, il s'agit de plans d'achats d'actions par les salariés.

Dans les plans d'achats d'actions, les salariés sont invités à investir une part de leur épargne en actions de leur entreprise. Ils bénéficient pour cela d'encouragements (décotes de prix, abondements de l'entreprise, bonus fiscaux). Ces plans sont bien adaptés aux grandes entreprises, dont la dimension est un facteur d'atténuation du risque financier.

Par contre, acheter les actions d'une PME est une opération bien plus risquée. Et l'investissement des salariés dans une PME se fait généralement lors d'une transmission d'entreprise, il faut donc acheter une part importante de l'entreprise, souvent 100%. Généralement, l'épargne des salariés n'est pas à la portée d'une telle opération.

Les pays qui ont le mieux réussi à organiser une politique d'actionnariat salarié dans les PME sont ceux qui ont adopté pour cela des mécanismes financiers tout différents du plan d'achat d'actions.

Les plans ESOP aux Etats-Unis, les Trusts d'Actionnariat Salarié en Grande Bretagne ne sont pas des plans d'achats d'actions par les salariés. Ceux-ci ne prennent pas le risque d'y investir leur épargne personnelle. Ces plans d'actionnariat salarié sont donc beaucoup moins risqués. Et pourtant ils permettent aux salariés de devenir propriétaires de leur entreprise, souvent à 100%.

Rien ne s'oppose à utiliser les mêmes mécanismes financiers en France. Rien de sérieux ne s'oppose à mettre en oeuvre une politique efficace d'actionnariat salarié dans les PME, pour en faire une nouvelle réussite française.

[Plus d'information](#)

Janvier 2021 - Actionnariat salarié dans les PME, succès de la Grande Bretagne

C'est bien connu, la transmission d'entreprise est le moment le plus propice et l'opération la plus efficace pour multiplier l'actionnariat salarié dans les PME.



C'est ce qui a convaincu les USA de mettre en place dès 1974 la technique du plan ESOP. En Europe, le premier pays à agir dans le même sens a été la Grande Bretagne, avec le lancement de la formule du "Employee Ownership Trust" (EOT, trust d'actionnariat salarié) en avril 2014.

Question: Le succès est-il au rendez-vous?

- De 19 transmissions en 2014, on est passé à 27 en 2015, puis 33, 43, 56, 66 et finalement 86 au cours des onze premiers mois de 2020 (table 1). Au total, 333 entreprises ont ainsi été transmises à plus de 30.000 actionnaires salariés. Pour arriver à un nombre comparable d'actionnaires salariés, il avait fallu plus de cent ans à la France, grâce à la formule de la coopérative de salariés (les SCOP)!
- Dans un très grand nombre de cas, tout comme avec le plan ESOP, il s'agit de transmissions d'entreprises à 100% aux salariés. Dans d'autres cas, il s'agit de transmission partielle.
- La taille moyenne des entreprises transmises est de 91 salariés, une taille très représentative de celle de la PME moyenne. Dans un petit nombre de cas, il s'agit de transmission de micro-entreprises, avec une taille moyenne de 7 salariés. La taille moyenne des "petites" entreprises transmises est de 25 salariés, et elle est de 100 salariés pour les entreprises "moyennes". Enfin, elle est de 806 salariés pour les grandes entreprises non cotées. Tous ces chiffres sont très conformes à la dimension moyenne des populations d'entreprises de toutes grandeurs. La formule montre donc une très grande adaptabilité, sans biais dans la taille des entreprises.
- Les secteurs d'activités concernés sont en majorité les secteurs à haute valeur ajoutée et à technologies de pointe (table 2). Ici encore le large éventail des secteurs d'activités est le signe de la grande adaptabilité de la formule.

En résumé: un succès remarquable !

Ainsi la Grande Bretagne est le seul pays européen jusqu'ici à avoir pu mettre en place une politique efficace d'actionnariat salarié dans les PME.

Pourtant on peut faire encore mieux.

Ainsi en 1980, quelques années après son lancement en 1974, le plan ESOP avait déjà à son actif quelque 5.000 transmissions d'entreprises aux USA. A l'époque, les populations de la Grande Bretagne et des USA étaient dans un rapport de 1 à 3. A l'échelle de la

Number of companies	
Business development	59
Architects & design	49
Engineering	43
Manufacturing	41
Leisure & entertainment	18
IT services	15
Trade & distribution	14
Environmental	13
Construction	12
Legal & Accounting	11
Transport & deliveries	11
Finance	10
Hightech	10
Health & personal care	8
Social services	8
Real Estate	7
Hotels & catering	4
TOTAL	333

* 11 months

TOTAL 333

Grande Bretagne, le plan ESOP avait donc permis de transmettre un peu plus de 1.500 entreprises, à comparer aux 333 transmissions d'entreprise observées aujourd'hui avec la formule EOT.

Pourquoi cette différence d'efficacité entre les deux formules?

La formule EOT est un dérivé simplifié du plan ESOP. Il semble que dans ce cas-ci comme souvent, l'original vaut mieux que la copie.

En effet, il y a deux différences principales entre ESOP et EOT:

1. L'EOT est basé sur une exemption d'impôt sur les dividendes (distribués sous forme de bonus aux salariés exempts d'impôt jusqu'à 3.600£ par an), en vertu d'une législation particulière. Comparativement, le plan ESOP permet d'exempter non seulement les dividendes mais aussi le bénéfice de la société elle-même. La formule ESOP permet donc d'éviter à la fois l'impôt sur le bénéfice et celui sur le dividende. Et cela, non en vertu d'une législation particulière mais en vertu de la simple ingénierie fiscale de l'actionnariat salarié.

2. Dans la formule ESOP, les salariés peuvent encaisser leurs actions, les vendre au moment où ils quittent l'entreprise (généralement à leur retraite). Dans la formule EOT, ils ne le peuvent pas, le trust détient les actions pour un temps indéterminé, à perpétuité.

Ces deux différences expliquent probablement le succès beaucoup plus important du plan ESOP.

Cependant aujourd'hui, le débat est lancé dans le monde entier sur les avantages respectifs des deux formules. ESOP ou EOT? La question est sur la table en Grande Bretagne comme aux USA, au Canada comme en Australie.

Deux formules valent mieux qu'une! Il pourrait s'indiquer aux USA d'ajouter la formule EOT à côté du modèle ESOP déjà existant. Et il serait sans doute judicieux en Grande Bretagne d'introduire aussi la formule ESOP en plus de l'EOT.

Dans les deux cas, il devrait être facile de laisser le choix de la formule aux nouvel actionnariat. Une fois le trust mis en place, le choix de la formule reviendrait au nouvel actionnariat, permettant de le concrétiser soit sous forme d'ESOP soit de EOT. Nul doute que l'actionnariat salarié y trouverait encore plus de légitimité et d'adhésion.

[En savoir plus](#)

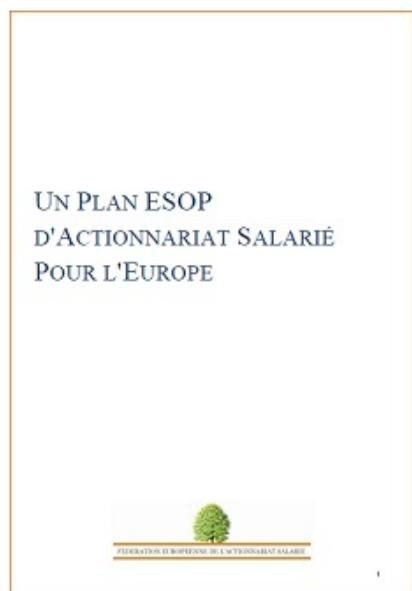
Juillet 2020 - Quel actionnariat salarié pour les PME?

Dans le monde, il existe un modèle de plan d'actionnariat salarié pour les PME mille fois plus efficace que tous les autres. C'est le plan ESOP. Il convient très bien aux dirigeants de PME, tout comme aux salariés.

Pourquoi? Parce qu'il est basé sur les techniques financières d'aujourd'hui, et pas celles des siècles passés.

Dans ce modèle, les salariés n'ont pas à trouver l'argent, sacrifier leur épargne, prendre le risque. En effet, tout comme on peut le voir dans les techniques de rachat d'entreprises par *leveraged buyout*, c'est l'entreprise et ses actionnaires qui assurent le financement et les garanties.

Comment peut-on introduire ce type de plan d'actionnariat salarié dans chaque pays européen? Un groupe d'experts européens et américains l'explique [dans cette publication](#)



Novembre 2019 - Actionnariat salarié dans les PME

On ne peut pas développer efficacement l'actionnariat salarié dans les PME en appliquant les mêmes formules que dans les grandes entreprises. Dans la grande entreprise, il faut multiplier le nombre d'actionnaires pour récolter plus de capitaux, et cela fait sens d'y associer de nombreux salariés. Dans la PME, les besoins en capitaux sont limités, les actionnaires sont peu nombreux, et le plus souvent cela n'a guère de sens de vouloir attribuer des actions à de nombreux salariés. On constate que dans les PME, un actionnariat salarié collectif est de loin plus efficace et, dans le monde, le plan ESOP adopté en 1974 aux USA est de loin le plus efficace de tous.

Le Royaume Uni est le seul pays européen jusqu'ici à avoir introduit des formules d'actionnariat salarié adaptées aux PME avec un certain succès (mais beaucoup moins qu'aux USA). De son côté, le Labour Party a fait lui aussi une proposition qualifiée d'"actionnariat salarié", [qui fait polémique](#).

D'autre part, l'actionnariat salarié dans les PME, s'il est individuel et direct comme dans les grandes entreprises pose la question de dispositifs pour pouvoir échanger les actions, comme on peut le faire en bourse. Aux USA, le Groupe OTC Markets pousse à [aller dans ce sens](#).



Juin 2014 - Le chemin de la Grande Bretagne

Les forts incitants fiscaux sont la base de la politique efficace de promotion de l'actionnariat salarié sous forme de plans ESOPs aux USA. Au contraire de l'Europe, cela a permis aux politiques publiques américaines d'atteindre le chiffre de quelques 11.000 entreprises sous ESOPs, contre seulement 300 entreprises un peu comparables en Europe.

L'idée est désormais largement partagée en Grande Bretagne d'impulser une politique semblable, permettant des gains de productivité, un plus haut niveau d'innovation, de meilleures performances financières et sociales. La loi de finance 2014 vient d'introduire deux nouveaux allégements fiscaux destinés à encourager le passage à l'actionnariat salarié:

- Le premier allégement vise la vente d'un intérêt de contrôle dans une entreprise à un fonds d'actionnariat salarié: la vente est désormais exemptée d'impôt sur la plus value.

- Le deuxième allégement vise les bonus distribués aux salariés par les entreprises contrôlées par un fonds d'actionnariat salarié: jusqu'à £3.600 par an, ces bonus sont exemptés d'impôt sur les revenus.

Les nouveaux incitants fiscaux sont encore relativement modestes comparés à ce qui se fait pour les ESOPs aux USA, mais la Grande Bretagne est clairement en train d'indiquer le chemin à suivre pour tous les pays européens.

Décembre 2012 - Une nouvelle vague d'actionnariat salarié en Europe

Une nouvelle vague d'actionnariat salarié se forme dans les grands pays européens. **Grande Bretagne**: La Ministre aux Relations Sociales Jo Swinson a rappelé que le Gouvernement fera tout ce qui est en son pouvoir pour développer fortement l'actionnariat salarié. "Nous devons éliminer les obstacles qui freinent les plans d'actionnariat salarié dans les entreprises britanniques". "Ces dernières années, l'actionnariat salarié et la co-entreprise n'ont pas été à la hauteur de ce qu'ils auraient dû être dans l'agenda du gouvernement." "Un actionnariat salarié beaucoup plus important est nécessaire dans les entreprises grandes et petites, parce que c'est un facteur de croissance économique", a dit Madame Swinson dans un discours au ESOP Centre de Londres. **France**: Le Président François Hollande a annoncé une remise à plat de l'actionnariat salarié et de l'épargne salariale. Pour une "nouvelle croissance", il faut une nouvelle législation pour tous ces mécanismes "de façon à les pérenniser, à les conforter, à les élargir sous certaines conditions et à les rendre stables sur le plan fiscal et social" a affirmé François Hollande. **Allemagne**: Comme l'avait promis le Ministre Philipp Rösler, le Ministère de l'Economie et des Technologies a ouvert un nouveau portail Internet pour l'actionnariat salarié. **Italie**: Fin juin, le Parlement a chargé le Gouvernement de proposer une nouvelle loi pour l'actionnariat salarié et la participation. Bientôt une fumée blanche à Rome.

Novembre 2012 - Grande Bretagne: les décisions pour renforcer l'actionnariat salarié

La dynamique se poursuit pour faire de l'actionnariat salarié le moteur de la reprise. Le Gouvernement a annoncé une foule de décisions pour renforcer le secteur sous contrôle d'actionnariat salarié. L'établissement d'un Institut pour l'Actionnariat Salarié, un modèle "prêt à l'emploi" pour les entreprises sous contrôle d'actionnariat salarié, un travail de révision des incitants fiscaux pour l'actionnariat salarié, un guide pratique pour faciliter les reprises d'entreprises par les salariés, une évaluation des obstacles au financement des entreprises sous contrôle d'actionnariat salarié. [Tous les détails](#)

Septembre 2012 - Une nouvelle ère du capitalisme en Grande Bretagne

Le Gouvernement britannique annonce une nouvelle ère du capitalisme. "Jamais auparavant l'actionnariat salarié n'avait reçu autant d'attention en Grande Bretagne" affirme Norman Lamb, le Ministre de l'Emploi. Il s'agit de "mettre l'actionnariat salarié au cœur de l'entreprise britannique". En même temps, le Gouvernement a lancé une consultation publique à propos des plans d'actionnariat salarié. Il est clair que les plans d'actionnariat salarié dans les grandes entreprises devraient retenir une attention prioritaire, comme le montre la comparaison avec la France. C'est ce qui apparaît de la [réponse de la FEAS à la consultation](#)

Juillet 2012 - Recommandations au Gouvernement britannique

Relancer la croissance est la première priorité du Gouvernement. Le Conseiller du Gouvernement pour l'actionnariat salarié vient de publier son rapport, contenant 28 recommandations pour la promotion de l'actionnariat salarié en Grande Bretagne. Les recommandations visent principalement la promotion de l'actionnariat salarié dans les PME possédées à 25% au moins par les salariés. [Plus d'information](#)

Juillet 2012 - Le Rapport Nuttall

Le rapport du Conseiller spécial du Gouvernement britannique pour l'actionnariat salarié, vingt-huit recommandations pour développer l'actionnariat salarié en Grande Bretagne, de manière à faire de l'actionnariat salarié le moteur principal de l'entreprise britannique. [Le Rapport Nuttall](#)

Septembre 2011 - Deux organisations particulières en Grande Bretagne

Deux organisations particulières ont eu une influence majeure pour la popularité de l'actionnariat salarié en Grande Bretagne. La première a été fondée en 1979, avec l'aide de la chaîne de grands magasins John Lewis et d'autres entreprises. A l'origine, c'était une organisation de conseil, sous le nom de Job Ownership Ltd. Le journaliste Robert Oakeshott en était le père spirituel, malheureusement décédé en juin dernier. Robert a aussi été un des fondateurs de la Fédération Européenne de l'Actionnariat Salarié en 1998.

L'organisation a été récemment rebaptisée [Employee Ownership Association](#), se présentant comme "la voix des co-entreprises en Grande Bretagne". La deuxième organisation appelée [ifs ProShare](#) (à l'origine simplement ProShare) a été fondée en 1992 par la Trésorerie Royale, la Bourse de Londres et un groupe de grandes entreprises. Elle se présente comme "la voix des services d'actionnariat salarié en Grande Bretagne".

2007- Groupe Inter-Parlementaire sur l'Actionnariat Salarié au Royaume Uni

Le Parlement britannique a décidé de constituer un Groupe Parlementaire permanent sur l'Actionnariat Salarié, réunissant tous les partis politiques (*All-Party Parliamentary Group on Employee Ownership*). Une étape politique importante pour l'actionnariat salarié en Grande Bretagne. Le Groupe a lancé une enquête publique qui nous a permis d'exprimer nos attentes concernant l'actionnariat salarié non seulement