

L'actionnariat salarié **le nouveau contrat social** **de l'entreprise performante**

*Quand le salarié devient copropriétaire, il se comporte
en copropriétaire*

Productivité, IA et dividende : les trois piliers du Capitalisme Contributif

Livre blanc, Le guide pratique pour dirigeants et Drh
Edition 2026



Avant-propos

Le modèle économique dominant des cinquante dernières années a reposé sur une séparation nette entre deux catégories : ceux qui possèdent et ceux qui travaillent. Les premiers perçoivent des dividendes et voient leur patrimoine croître avec la valorisation de l'entreprise. Les seconds perçoivent un salaire, qui augmente lentement, qui est taxé lourdement, et qui cesse dès qu'ils cessent de travailler.

Ce modèle est en train de montrer ses limites. Les salariés les plus qualifiés ne se contentent plus d'un salaire, même attractif. Ils veulent participer à la valeur qu'ils créent. Les entreprises qui ont compris cela depuis longtemps, notamment dans la tech américaine, ont bâti des cultures d'engagement et de performance que les entreprises traditionnelles observent avec envie sans toujours en comprendre le secret.

Le secret, c'est l'alignement des intérêts. Quand un salarié est actionnaire de son entreprise, il ne travaille plus pour son patron. Il travaille pour lui-même, pour ses collègues copropriétaires, et pour l'avenir collectif de la structure qu'ils ont choisie ensemble. Ce changement de posture est fondamental, et il a des conséquences directes et mesurables sur la productivité, l'engagement et la rétention des talents.

Ce livre blanc explore les mécanismes de cet alignement, les outils juridiques et fiscaux qui le permettent en France, et la façon dont la révolution IA vient amplifier le potentiel d'enrichissement du salarié actionnaire. Il pose les bases d'un nouveau contrat social que nous appelons le Capitalisme Contributif : je contribue, j'adopte les outils qui me rendent plus productif, et je suis récompensé sur la valeur que je crée.

L'équipe TOK1N

Introduction

La crise silencieuse de la relation salariale

Le contrat salarial traditionnel est fondé sur un échange simple : du temps et des compétences contre une rémunération fixe. Ce contrat a été le pilier de l'organisation du travail pendant toute la période industrielle et postindustrielle. Il est aujourd'hui profondément remis en cause, non pas par des mouvements sociaux, mais par une réalité économique et psychologique que les entreprises ne peuvent plus ignorer.

Selon Gallup, 87 % des salariés dans le monde ne sont pas pleinement engagés dans leur travail. En France, ce chiffre atteint 94 %, ce qui en fait l'un des pays d'Europe occidentale où le désengagement est le plus répandu. Cette statistique n'est pas un problème de management ou de culture d'entreprise. C'est le symptôme d'un modèle qui ne répond plus aux attentes profondes des individus.

Ce que les salariés veulent vraiment

Les études sur les motivations au travail convergent depuis deux décennies vers les mêmes conclusions. Une fois le salaire jugé suffisant, ce ne sont pas des augmentations supplémentaires qui motivent les collaborateurs. Ce sont trois choses fondamentales.

- Le sens : comprendre pourquoi leur travail compte, au-delà de la production d'un bien ou d'un service.
- L'autonomie : être traité comme un adulte responsable, pas comme une ressource à optimiser.
- La participation aux résultats : avoir le sentiment que leur contribution est reconnue dans la valeur créée, pas seulement dans leur fiche de paie.

C'est ce troisième élément qui est le plus systématiquement négligé dans les PME et ETI françaises. On reconnaît verbalement la contribution des équipes. On distribue parfois des primes. Mais on partage rarement la propriété de l'entreprise, et presque jamais de façon structurelle et durable.

"Les entreprises qui partagent leur capital avec leurs salariés surperforment systématiquement celles qui ne le font pas, sur des horizons de cinq ans et plus."

Etude NCEO, National Center for Employee Ownership, 2022

La thèse centrale de ce livre blanc

Distribuer de l'actionnariat plutôt que du salaire, c'est aligner les intérêts durablement. Ce n'est pas une mesure de générosité. C'est une décision stratégique qui transforme la relation entre l'entreprise et ses collaborateurs, améliore la performance collective, et crée une dynamique d'enrichissement mutuel impossible à obtenir par la seule voie salariale.

Et quand on ajoute à cette équation la révolution IA en cours, le potentiel devient exceptionnel. Un salarié qui adopte l'IA, qui augmente sa productivité, et qui est actionnaire de l'entreprise dont la valorisation bénéficie de cette productivité accrue, a trois raisons superposées de s'impliquer pleinement.

C'est le cercle vertueux du Capitalisme Contributif.

1 - pourquoi le salaire seul est un modèle épuisé

1.1 L'inflation salariale sans gain de productivité

Les PME françaises font face à un paradoxe croissant. Les salaires augmentent, portés par l'inflation, la pression concurrentielle sur les talents et les revalorisations du SMIC. Mais ces hausses salariales ne s'accompagnent pas toujours d'un gain de productivité équivalent.

Le coût du travail augmente, la valeur produite stagne, et la marge se comprime.

Ce mécanisme est particulièrement pervers car il crée une spirale : pour retenir les talents, on augmente les salaires. Pour compenser la hausse des coûts, on réduit les investissements en formation, en outils et en bien-être au travail. Ce qui détériore l'engagement et la productivité, ce qui pousse les meilleurs éléments à partir, ce qui force de nouvelles augmentations pour les remplacer.

Le coût réel d'une augmentation salariale de 5 %

Pour un salarié au salaire brut de 40 000 euros :

- Coût pour l'entreprise : + 2 900 euros de salaire brut, plus 1 305 euros de charges patronales, soit + 4 205 euros par an.
- Gain net pour le salarié après impôts et cotisations : environ + 1 200 à 1 500 euros par an selon le taux marginal.
- Taux de rétention généré par cette hausse : généralement nul au-delà de 3 mois selon les études sur la motivation.

Conclusion : l'entreprise paie 4 205 euros pour que le salarié perçoive 1 200 euros. L'Etat capte le reste. Et l'effet motivationnel s'évanouit en un trimestre.

1.2 Ce que le salaire achète, et ce qu'il n'achète pas

Le salaire achète de la présence et de la conformité. Il garantit que le salarié se lève le matin, arrive à l'heure et effectue les tâches définies dans sa fiche de poste. Il n'achète pas l'initiative, la créativité, l'implication émotionnelle dans la réussite collective, ni la propension à adopter des outils nouveaux qui bouleversent les habitudes.

Ce que le salaire achète	Ce que le salaire n'achète pas
La présence et la ponctualité	L'initiative spontanée
L'exécution des tâches définies	La créativité et l'innovation
La conformité aux processus	L'implication émotionnelle

Ce que le salaire achète	Ce que le salaire n'achète pas
La disponibilité pendant les heures de travail	L'envie de progresser et de se former
La non-contestation au quotidien	L'adoption enthousiaste du changement
La fidélité à court terme	La loyauté et la durabilité de l'engagement

1.3 Les limites de la prime variable classique

La prime variable est souvent présentée comme une solution au problème de l'alignement des intérêts. Elle lie une partie de la rémunération aux résultats individuels ou collectifs. C'est mieux que le salaire fixe seul, mais elle souffre de plusieurs limites structurelles.

- **L'horizon trop court** : une prime annuelle récompense les résultats de l'année écoulée. Elle ne crée pas d'alignement sur la valeur long terme de l'entreprise, qui est pourtant ce qui détermine vraiment la richesse des actionnaires.
- **L'effet de plafond** : une fois la prime perçue, l'effet motivationnel s'évanouit rapidement. Le salarié repart de zéro au début de l'exercice suivant, sans sentiment d'accumulation ni de participation durable.
- **La perception d'injustice** : les critères de calcul de la prime sont souvent perçus comme opaques ou arbitraires. Ce sentiment d'injustice peut être plus démotivant que la prime elle-même n'est motivante.
- **L'absence de patrimoine** : la prime est consommée. Elle ne s'accumule pas, ne fructifie pas, ne se transmet pas. Elle n'a aucun effet de richesse durable.

1.4 Ce que disent les études sur la rémunération et la motivation

Les travaux de Daniel Pink sur la motivation, popularisés dans son livre *Drive*, ont documenté ce que les psychologues savaient depuis les années 1970 : au-delà d'un seuil de rémunération jugé équitable, l'argent supplémentaire n'améliore pas la performance sur les tâches cognitives complexes. Il peut même la dégrader en réduisant la motivation intrinsèque.

Ce qui motive durablement sur ces tâches, ce sont l'autonomie, la maîtrise et le sens. L'actionnariat salarié (Equity ci-après) agit précisément sur ces trois leviers : il donne un sens financier et stratégique à la contribution, il renforce le sentiment d'autonomie en faisant du salarié un acteur de son propre enrichissement, et il crée une forme de maîtrise sur son avenir économique.

2 - L'actionnariat salarié, un levier puissant et sous-utilisé

2.1 Les formes principales d'actionnariat salarié

Le droit français offre un arsenal de dispositifs permettant d'associer les salariés au capital de leur entreprise. Chacun a ses propres caractéristiques, son cadre fiscal et son horizon de temps.

Les actions gratuites (AGA)

L'entreprise attribue gratuitement des actions à ses salariés, sous condition de présence et parfois de performance, avec une période d'acquisition (vesting) de un à quatre ans. Au terme de cette période, le salarié devient propriétaire des actions et peut les conserver ou les céder. La fiscalité est avantageuse : les gains sont imposés au régime des plus-values et non au barème de l'impôt sur le revenu.

Les BSPCE (Bons de Souscription de Parts de Créateur d'Entreprise)

Réservés aux jeunes entreprises innovantes et aux start-ups, les BSPCE donnent au salarié le droit d'acheter des actions à un prix fixe, généralement le prix du marché au moment de l'attribution. Si la valeur de l'entreprise augmente, le salarié réalise une plus-value potentiellement très importante. C'est le dispositif roi de l'écosystème startup français.

Le Plan d'Epargne Entreprise (PEE) et les FCPE

Le PEE permet aux salariés d'investir dans des fonds communs de placement d'entreprise (FCPE), potentiellement investis en actions de l'entreprise, avec un abondement de l'employeur. Les sommes sont bloquées cinq ans mais bénéficient d'une exonération d'impôt sur le revenu et de CSG réduite à la sortie.

L'intéressement et la participation

Ce sont les dispositifs les plus répandus en France. La participation est obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés et distribue une partie des bénéfices. L'intéressement est facultatif et lie aux résultats ou aux performances de l'entreprise. Les deux bénéficient d'une fiscalité avantageuse quand les sommes sont placées sur un PEE.

Le dividende sur actions détenues

Quand un salarié détient des actions de son entreprise, qu'elles soient acquises via AGA, BSPCE, PEE ou achat direct, il perçoit des dividendes si l'entreprise en distribue. Ce dividende est imposé à la flat tax de 30 % (prélèvement forfaitaire unique), ce qui est considérablement plus avantageux que le barème progressif de l'impôt sur le revenu appliqué aux salaires.

2.2 Le cadre fiscal : les avantages concrets

Dispositif	Avantage fiscal salarié	Avantage fiscal entreprise	Horizon
Actions gratuites (AGA)	Plus-value taxée à 30 % (PFU) vs 45 % + charges sur salaire	Déduction de la valeur des actions du résultat imposable	2 à 4 ans
BSPCE	Plus-value taxée à 30 % si exercice après 3 ans	Pas de charge sociale patronale sur la plus-value	3 à 7 ans
PEE avec abondement	Exonération IR sur les sommes versées et les gains	Abondement déductible et exonère de charges patronales	5 ans
Intéressement	Exonération IR si place sur PEE, CSG à 9,7 % seulement	Déductible du résultat, exonère de charges patronales	1 an
Participation	Exonération IR si place sur PEE, CSG à 9,7 % seulement	Déductible du résultat (régime spécial)	5 ans
Dividende sur actions	Flat tax 30 % (IR + prélèvement sociaux)	Distribution du bénéfice après impôt	Annuel

2.3 Les idées reçues à déconstruire

Idee reçue n° 1 : l'actionnariat salarié, c'est pour les grandes entreprises cotées

Réalité : les PME non cotées peuvent mettre en place des AGA, des BSPCE, un PEE ou un accord d'intéressement dès lors qu'elles ont une forme juridique adaptée (SAS, SARL, SA). Le cadre légal ne requiert aucune cotation en bourse.

Idée reçue n° 2 : diluer le capital, c'est perdre le contrôle de son entreprise

Réalité : les actions gratuites peuvent être aménagées avec des droits de vote limites ou inexistantes. Le dirigeant garde le contrôle opérationnel et stratégique tout en partageant la valeur économique. La dilution peut être très progressive et rester marginale (1 à 5 % du capital).

Idée reçue n° 3 : c'est trop complexe juridiquement pour une PME

Réalité : un accord d'intéressement se met en place en quelques semaines avec l'aide d'un expert-comptable. La plupart des dispositifs ont été simplifiés depuis 2019 par la loi PACTE. Des solutions clés en main existent pour les PME de moins de 50 salariés.

3 - L'enrichissement du salarié actionnaire

C'est la partie la plus concrète et la plus décisive de ce livre blanc. Elle répond à la question que tout salarié se pose naturellement : combien cela peut-il vraiment me rapporter ?

3.1 La comparaison salaire versus equity sur 5 et 10 ans

Pour comprendre la différence entre rémunération salariale et enrichissement par l'equity, il faut comparer non pas les montants bruts distribués, mais la valeur nette reçue par le salarié après impôts et cotisations, et l'effet d'accumulation patrimoniale sur la durée.

Exemple chiffré : 5 000 euros de salaire versus 5 000 euros en actions

Scénario de référence	
Un dirigeant de PME souhaite récompenser un collaborateur clé pour sa contribution. Il a le choix entre deux options : augmenter son salaire brut de 5 000 euros par an, ou lui attribuer des actions gratuites d'une valeur de 5 000 euros. Hypothèses : salarié dans la tranche marginale à 30 %, taux de charges salariales 22 %, croissance annuelle de la valeur de l'entreprise de 8 % par an (hypothèse conservatrice pour une PME en croissance). Dividende distribué : 3 % de la valeur des actions par an.	

Élément	Salaire brut + 5 000 euros/an	Actions gratuites 5 000 euros
Coût pour l'entreprise (annuel)	7 250 euros (charges patronales incluses)	5 000 euros (charge unique)
Cotisations salariales (22 %)	1 100 euros prélevés	0 euro
Revenu net avant impôt	3 900 euros	5 000 euros (valeur initiale)
Impôt sur le revenu (30 %)	1 170 euros	0 pendant la période de détention
Gain net annuel pour le salarié	2 730 euros par an	Valeur en croissance

Elément	Salaire brut + 5 000 euros/an	Actions gratuites 5 000 euros
Valeur des actions après 5 ans (+ 8 %/an)	Non applicable	7 347 euros
Dividendes cumulés sur 5 ans (3 %)	Non applicable	environ 900 euros nets
Gain total net à 5 ans (vente + dividendes)	13 650 euros cumules nets	3 247 euros de plus-value nette + 900 euros dividendes = 4 147 euros
Valeur des actions après 10 ans (+ 8 %/an)	Non applicable	10 795 euros
Gain total net à 10 ans	27 300 euros cumules nets	8 365 euros de plus-value nette + 2 100 euros dividendes = 10 465 euros

Note de lecture : dans cet exemple simple, le salaire supplémentaire génère plus de liquidités dans les premières années car il est perçu immédiatement. L'equity devient supérieure quand la valorisation de l'entreprise est plus élevée et quand le salarié est dans une tranche d'imposition marginale haute.

Quand l'equity devient décisivement supérieure au salaire

L'equity surpasse le salaire de façon décisive dans trois situations, qui correspondent précisément aux profils de PME et ETI en croissance que TOK1N adresse.

- **Taux de croissance élevé de l'entreprise** : si la valeur de l'entreprise croît de 15 à 20 % par an, un paquet d'actions de 10 000 euros vaut 40 000 euros en dix ans. Aucun salaire ne peut produire cet effet de levier.
- **Salarié dans une tranche marginale élevée** : pour un cadre au-dessus de 60 000 euros de revenu annuel, chaque euro de salaire supplémentaire est taxé à 41 ou 45 % plus cotisations. La flat tax à 30 % sur les plus-values et dividendes représente un avantage considérable.
- **Évènement de liquidité (cession, introduction en bourse, levée de fonds)** : c'est le scénario où l'equity produit son effet le plus spectaculaire. Un salarié qui détient 1 % d'une entreprise cédée pour 10 millions d'euros perçoit 100 000 euros bruts. Aucun salaire ni prime ne peut produire ce résultat en quelques années.

3.2 Les scénarios d'enrichissement selon le type d'entreprise

Scénario 1 : la PME en croissance régulière

Profil : PME de 40 salariés, croissance 10 % par an, valorisation initiale 2 millions d'euros

Un collaborateur clé reçoit 0,5 % du capital via des actions gratuites, soit une valeur initiale de 10 000 euros.

- Après 5 ans à 10 % de croissance annuelle : valorisation de l'entreprise à 3,22 millions. La part du salarié vaut 16 100 euros.
- Après 10 ans : valorisation à 5,19 millions. La part vaut 25 900 euros, soit une plus-value de 15 900 euros imposée à 30 % (flat tax), gain net : 11 130 euros.
- Dividendes perçus sur 10 ans (si distribution de 2 % annuelle) : environ 2 400 euros nets cumulés.

Enrichissement total net sur 10 ans : environ 13 530 euros. Pour une participation initiale de 10 000 euros. ROI net de 135 %.

Scénario 2 : la PME qui procède à une levée de fonds

Profil : PME tech de 25 salariés, levée de fonds Série A, valorisation de 5 millions d'euros

Un collaborateur clé a reçu des BSPCE représentant 1 % du capital, avec un prix d'exercice de 50 000 euros (valeur lors de l'attribution : 50 000 euros).

- La levée de fonds Série A valorise l'entreprise à 5 millions. La part du salarié vaut 50 000 euros. Il exerce ses BSPCE et réalise une plus-value de 0 euro (il a payé le prix du marché initial).
- Deux ans plus tard, l'entreprise est valorisée 15 millions (Série B). La part vaut 150 000 euros. S'il vend, plus-value de 100 000 euros, imposée à 30 % si détention supérieure à 3 ans, gain net : 70 000 euros.

- En cas de cession de l'entreprise à 30 millions : la part vaut 300 000 euros. Plus-value de 250 000 euros, gain net après flat tax : 175 000 euros.

Enrichissement potentiel : de 70 000 à 175 000 euros nets pour un salarié dont le salaire annuel est de 50 000 euros. Aucune prime ne peut produire cet effet.

Scénario 3 : la PME traditionnelle qui instaure l'intéressement

Profil : PME industrielle de 80 salariés, bénéfice annuel de 800 000 euros, accord d'intéressement à 10 % du bénéfice

Le pool d'intéressement annuel est de 80 000 euros, réparti entre 80 salariés selon une clé de répartition définie (salaire, ancienneté, présence).

- Salarié médian (salaire brut 35 000 euros) : reçoit en moyenne 1 000 euros d'intéressement par an, exonérés d'IR s'ils sont placés sur le PEE.
- Sur 10 ans avec placement sur PEE (rendement moyen 5 %/an) : capital accumulé de 12 578 euros, exonéré d'IR à la sortie (seuls les prélèvements sociaux de 17,2 % s'appliquent sur les gains).
- Gain net sur 10 ans après prélèvements sociaux : environ 10 800 euros. Le même montant en salaire aurait été taxé à 50 % ou plus (IR + cotisations) et ne se serait pas capitalisé.

L'effet de capitalisation double le gain net par rapport à une rémunération salariale équivalente sur la même période.

3.3 Le calcul du patrimoine potentiel sur 10 ans

Pour visualiser l'effet cumulatif de l'actionnariat salarié, voici une simulation pour un salarié qui reçoit chaque année l'équivalent de 3 % de son salaire en actions ou en intéressement placé, avec une valorisation annuelle de 8 %.

Année	Salaire brut	Apport annuel (3 %)	Valeur du portefeuille cumulé	Dividendes annuels (2 %)
An 1	38 000 euros	1 140 euros	1 231 euros	25 euros

Année	Salaire brut	Apport annuel (3 %)	Valeur du portefeuille cumulé	Dividendes annuels (2 %)
An 2	39 000 euros	1 170 euros	2 600 euros	52 euros
An 3	40 000 euros	1 200 euros	4 116 euros	82 euros
An 5	42 000 euros	1 260 euros	7 586 euros	152 euros
An 7	44 000 euros	1 320 euros	11 743 euros	235 euros
An 10	47 000 euros	1 410 euros	19 318 euros	386 euros

Après 10 ans, ce salarié dispose d'un portefeuille d'actions de 19 318 euros, génère un dividende annuel de 386 euros, et dispose d'un actif financier qui continue de fructifier même après son départ éventuel de l'entreprise. Avec une rémunération salariale équivalente, il aurait perçu environ 7 000 euros nets sur la même période, sans aucun effet de capitalisation.

3.4 L'impact fiscal : pourquoi l'equity est plus efficace que le salaire

Type de rémunération	Coût entreprise brut	Net perçu par le salarié	Taux de rétention (salarié/coût)
Salaire brut	100 euros	38 à 48 euros	38 à 48 %
Prime exceptionnelle	100 euros	42 à 50 euros	42 à 50 %
Intéressement placé sur PEE	100 euros	73 à 82 euros	73 à 82 %
Actions gratuites (AGA)	100 euros	70 à 78 euros	70 à 78 %
BSPCE (plus-value à la cession)	100 euros (coût d'opportunité)	70 euros	70 %
Dividende sur actions détenues	100 euros (distribution bénéfice)	70 euros (flat tax 30 %)	70 %

La lecture de ce tableau est sans équivoque : pour un coût identique supporté par l'entreprise, l'équity et l'intéressement placé permettent au salarié de conserver de 30 à 70 % de plus que via une augmentation salariale classique. L'État prélève moins, le salarié reçoit plus, et l'entreprise ne paie pas davantage.

4 - Le nouveau contrat social, productivité, IA et dividende

C'est le cœur du Capitalisme Contributif. Pas seulement une réflexion sur la rémunération, mais un nouveau cadre de relation entre l'entreprise et ses collaborateurs, rendu possible par la conjonction de trois forces : l'actionnariat salarié, la révolution IA, et la volonté de sens qui caractérise les nouvelles générations de travailleurs.

4.1 La logique du contrat social contributif

Le contrat social traditionnel est un échange de temps contre de l'argent. Le nouveau contrat que nous proposons est un échange de contribution contre de la valeur créée. La différence est fondamentale.

Le nouveau contrat social en trois clauses

Clause 1 : je contribue à la croissance de l'entreprise. Non pas simplement en faisant mon travail, mais en m'impliquant dans la réussite collective, en partageant mes idées, en adoptant les outils qui nous rendent plus performants.

Clause 2 : j'intègre les outils qui augmentent ma productivité, y compris l'IA. Je ne suis pas la transformation technologique. Je la pilote, parce que je comprends qu'elle sert mes intérêts autant que ceux de l'entreprise.

Clause 3 : je suis récompensé sur la valeur que je crée, pas uniquement sur le temps que je passe. Via des dividendes, des plus-values, de l'intéressement. Ma contribution au succès de l'entreprise se traduit en patrimoine personnel, pas seulement en salaire.

4.2 Pourquoi l'IA change la donne pour ce contrat

La révolution IA modifie profondément l'équation de la productivité individuelle. Pour la première fois dans l'histoire économique moderne, un salarié peut augmenter sa productivité personnelle de 20 à 40 % en quelques semaines, simplement en adoptant les bons outils. Cette augmentation de productivité crée de la valeur pour l'entreprise. Et si le salarié est actionnaire, il bénéficie directement de cette valeur créée.

"Un salarié qui adopte l'IA et qui est actionnaire a deux raisons superposées de le faire: il travaille mieux pour lui-même, et il enrichit son patrimoine en enrichissant l'entreprise."

Le cercle vertueux du Capitalisme Contributif

La dynamique en cinq étapes

1. Le salarié adopte les outils IA mis à sa disposition, parce qu'il comprend que sa productivité accrue valorise des actions qu'il détient.
2. Sa productivité augmente de 20 à 40 %. Il fait plus, mieux, en moins de temps. Il réinvestit le temps libéré dans des tâches à plus forte valeur ajoutée.
3. La performance collective de l'entreprise s'améliore. Le chiffre d'affaires croît, les marges s'améliorent, la valorisation augmente.
4. L'entreprise distribue une partie de ses bénéfices sous forme de dividendes ou procède à un évènement de liquidité partielle.
- 5. Le salarié actionnaire voit son patrimoine croître. Il a une raison supplémentaire de s'impliquer dans la prochaine vague d'amélioration. Le cercle se referme positivement.**

4.3 L'IA comme levier d'enrichissement personnel

Voici une projection concrète de ce que l'adoption de l'IA peut représenter pour un salarié actionnaire, en combinant le gain de productivité et l'effet sur la valorisation de son patrimoine en actions.

Exemple concret : Marie, chargée de marketing dans une PME de 50 salariés

Marie reçoit 0,3 % du capital de son entreprise via des actions gratuites. La valorisation actuelle est de 3 millions d'euros. Sa part vaut 9 000 euros.

Son entreprise déploie un outil d'IA générative. Marie l'adopte pleinement. Sa productivité sur la création de contenus, la rédaction de rapports et l'analyse des données augmente de 35 %. Elle produit en 6 heures ce qui lui prenait 10 heures.

- Valeur créée par Marie grâce à l'IA (35 % de gain sur un salaire chargé de 55 000 euros) : environ 19 250 euros de valeur supplémentaire annuelle pour l'entreprise.
- Impact sur la valorisation (multiple de 5x bénéfice courant) : si toute l'équipe produit ce gain, la valorisation de l'entreprise augmente de 10 à 15 %.
- Valeur des actions de Marie après 3 ans à + 12 % par an : 12 636 euros, soit une plus-value potentielle de 3 636 euros, imposée à 30 %, gain net : 2 545 euros.
- Dividendes reçus sur 3 ans (distribution de 2 % annuel) : environ 600 euros nets.

Gain total pour Marie sur 3 ans : 3 145 euros nets. En plus de son salaire inchangé. Et la valeur de ses actions continue de croître.

4.4 Comment formaliser ce contrat social

Le contrat social contributif ne peut pas rester implicite. Pour produire ses effets, il doit être articulé clairement, compris par tous les salariés, et respecté dans le temps par la direction. Voici les éléments qui le constituent.

- **La charte de l'actionnariat salarié** : un document qui explique les dispositifs mis en place, les conditions d'attribution, les horizons de temps, et les droits des salariés actionnaires. Ce document doit être accessible et compréhensible, pas un document juridique impénétrable.
- **La transparence sur les résultats** : un salarié actionnaire a le droit de comprendre comment l'entreprise se porte. Des réunions trimestrielles de partage des résultats financiers, même simplifiées, sont un minimum. La transparence est la condition de la confiance.
- **La gouvernance claire** : définir qui décide quoi, comment les salariés actionnaires sont consultés sur les grandes orientations, et quelles sont les conditions dans lesquelles ils peuvent céder leurs actions. L'absence de réponse à ces questions génère de l'anxiété et de la méfiance.
- **L'horizon de temps assumé** : l'actionnariat salarié n'est pas un dispositif de rémunération à court terme. Il faut l'expliquer clairement : vous n'êtes pas récompensés cette année, vous construisez un patrimoine sur cinq à dix ans. Les salariés qui acceptent cette logique sont précisément ceux dont vous voulez garder l'implication.

4.5 Les conditions de réussite

Plusieurs conditions doivent être réunies pour que le contrat social contributif produise ses effets. Leur absence transforme un beau concept en source de déceptions.

- La croissance de l'entreprise : si la valorisation stagne, l'equity ne vaut rien de plus demain qu'aujourd'hui. Le contrat contributif n'a de sens que dans une entreprise qui croît ou qui a un potentiel de croissance crédible.
- La transparence financière : un salarié actionnaire qui ne sait pas si l'entreprise gagne ou perd de l'argent ne peut pas évaluer la valeur de sa participation. La transparence est non-négociable.
- La cohérence du comportement de la direction : si la direction s'octroie des rémunérations excessives pendant que les salariés actionnaires voient leur part se diluer, le contrat social est rompu et le désengagement est immédiat.
- La liquidité éventuelle : un salarié actionnaire doit savoir quand et comment il pourra monétiser sa participation. L'absence de visibilité sur la liquidité est le principal frein psychologique à l'adhésion.

5 - Mettre en place un programme d'actionnariat salarié en PME

5.1 Le diagnostic de faisabilité

Avant de choisir un dispositif, il faut répondre correctement à quatre questions fondamentales.

Question	Si oui	Si non
Mon entreprise est-elle en croissance ou a-t-elle un potentiel de croissance crédible ?	L'equity a de la valeur potentielle. Tous les dispositifs sont pertinents.	L'intéressement et la participation sont mieux adaptés. L'equity sans croissance n'enthousiasme pas.
Suis-je prêt à partager les informations financières avec mes salariés actionnaires ?	Le programme sera crédible et engageant.	A régler en priorité. Sans transparence, le programme échouera.
Mon horizon est-il de plus de 5 ans dans l'entreprise ?	Les dispositifs long terme (AGA, BSPCE) ont du sens.	Privilégier les dispositifs court terme (intéressement annuel, PEE).
Ai-je des salariés clés dont je veux absolument retenir l'implication ?	L'equity ciblée (AGA, BSPCE) est le dispositif le plus efficace.	Un accord d'intéressement collectif peut suffire dans un premier temps.

5.2 Choisir le bon dispositif selon sa situation

Profil d'entreprise	Dispositif recommandé	Raison principale
PME < 50 salariés, en croissance, pas de contrainte légale	Actions gratuites (AGA) pour les profils clés	Fidélisation des talents stratégiques, avantage fiscal fort
Start-up / PME innovante, levée de fonds prévue	BSPCE pour les profils clés	Alignement sur la valorisation, dispositif roi de l'écosystème

Profil d'entreprise	Dispositif recommande	Raison principale
PME > 50 salariés, bénéfices réguliers	Participation (obligatoire) + intéressement volontaire	Cadre légal solide, fiscalité avantageuse, applicable à tous
PME de toute taille, première étape simple	Accord d'intéressement + PEE	Mise en place rapide, effet immédiat, premier pas vers la culture actionnariale
ETI en croissance, préparation à une cession ou introduction en bourse	Plan d'actionnariat salarié structuré (PAS)	Rétention des talents clés, valorisation positive aux yeux des investisseurs

5.3 Les étapes de mise en place

Étape	Action	Durée estimée
1. Diagnostic et décision	Choisir le dispositif avec son expert-comptable et son avocat. Définir le périmètre des bénéficiaires et les conditions.	2 à 4 semaines
2. Rédaction des documents	Rédiger le règlement du plan (AGA, BSPCE) ou l'accord (intéressement). Faire valider par un juriste.	3 à 6 semaines
3. Approbation	Faire approuver par les organes compétents (AGE pour les AGA, signature de l'accord pour l'intéressement, dépôt DREETS).	2 à 4 semaines
4. Communication aux équipes	Organiser une réunion d'information. Distribuer la charte. Répondre aux questions.	1 à 2 semaines
5. Attribution et suivi	Attribuer les actions ou ouvrir les droits. Mettre en place le suivi annuel et les communications régulières.	Permanent

5.4 Le discours qui engage

La communication autour d'un programme d'actionnariat salarié est aussi importante que le programme lui-même. Un bon dispositif mal communiqué reste sans effet. Voici les éléments clés du discours.

Les quatre messages à faire passer

Message 1 : vous êtes copropriétaires, pas juste employés. Ce n'est pas un avantage en nature de plus. C'est un changement de statut. Vous participez à la construction de quelque chose qui vous appartient en partie.

Message 2 : votre contribution a un prix qui vous revient. Quand l'entreprise croît grâce à votre travail, vous bénéficiez de cette croissance. Ce n'est pas une promesse vague. C'est un mécanisme juridique et financier concret.

Message 3 : l'IA est votre alliée dans ce contrat. Adopter les outils qui vous rendent plus productifs, c'est créer de la valeur dont vous bénéficiez directement en tant qu'actionnaires. C'est travailler pour vous autant que pour l'entreprise.

Message 4 : la transparence est notre engagement. Vous saurez chaque trimestre où en est l'entreprise. Vous comprendrez comment votre part évolue. Vous serez consultés sur les décisions qui affectent votre patrimoine.

5.5 Les erreurs à éviter

- **Distribuer de l'equity à tout le monde par égalitarisme :** diluer le capital sans discrimination crée une diffusion de la valeur qui n'a pas d'effet de fidélisation significatif. Mieux vaut des attributions significatives à des profils clés que des micro-participations symboliques pour tous.
- **Ne pas expliquer la liquidité :** un salarié qui reçoit des actions non cotées sans comprendre quand et comment il pourra les monétiser ressent de la frustration, pas de la motivation. Définir et communiquer un scénario de liquidité est indispensable.
- **Créer un programme et ne plus en parler :** l'effet de fidélisation de l'actionnariat salarié est proportionnel à la fréquence avec laquelle on rappelle aux salariés actionnaires qu'ils le sont et ce que cela vaut. Un silence d'un an annule la moitié de l'effet.

- **Ignorer la dimension pédagogique :** beaucoup de salariés ne comprennent pas ce qu'est une action, un dividende, une valorisation ou une plus-value. Un programme d'actionnariat sans formation financière de base ne produit pas d'effet d'engagement.

5.6 Le rôle de TOK1N dans ce dispositif

TOK1N s'intègre naturellement dans ce nouveau contrat social. En mesurant et en valorisant la contribution de chaque salarié, en trackant l'adoption des outils IA, en quantifiant les gains de productivité individuels et collectifs, TOK1N fournit la matière première du contrat contributif : la preuve chiffrée que chaque salarié contribue à la valeur de l'entreprise dont il est copropriétaire.

C'est la boucle complète du Capitalisme Contributif : TOK1N mesure la contribution, l'actionnariat salarié récompense cette contribution, et l'IA amplifie la productivité qui nourrit la valorisation.

Conclusion : vers l'entreprise contributive

Le modèle que ce livre blanc décrit n'est pas utopique. Il est déjà à l'œuvre dans les entreprises les plus performantes de la planète. Les fondateurs de la Silicon Valley l'ont compris avant tout le monde : partager la valeur avec ceux qui la créent n'est pas de la générosité. C'est la stratégie la plus efficace pour construire des organisations durablement performantes.

Le Capitalisme Contributif est la traduction de cette logique dans le tissu des PME et ETI françaises. Il n'exige pas des budgets exceptionnels. Il exige de la vision, de la cohérence et du courage : le courage de partager ce que l'on a construit avec ceux qui contribuent à le faire croître.

L'intelligence artificielle est la plus grande opportunité de productivité de notre génération. Pour en extraire le ROI maximum, il faut que les salariés l'adoptent vraiment, pleinement, avec enthousiasme. Et il n'y a pas de meilleur moyen d'obtenir cet enthousiasme que de leur montrer qu'ils bénéficient directement, dans leur patrimoine personnel, de la valeur qu'ils créent.

"L'entreprise du futur n'aura pas de salariés désengagés, parce qu'elle n'aura plus de salariés qui ne sont que salariés. Elle aura des copropriétaires contributeurs, rémunérés sur le temps qu'ils passent et enrichis par la valeur qu'ils créent."

Le premier acte est simple : choisir un dispositif, l'expliquer bonnement à vos équipes, et lancer la dynamique. Le reste suit.

Annexes

Annexe A : comparatif fiscal salaire versus actions

Critère	Salaire brut	Prime exceptionnelle	Intéressement PEE	AGA / Plus-value	Dividende
Charges patronales	Oui (42 à 47 %)	Oui (42 à 47 %)	Non	Non	Non
Cotisations salariales	Oui (22 %)	Oui (22 %)	CSG 9,7 % seulement	CSG 17,2 % sur la plus-value	Inclus dans flat tax
Impôt sur le revenu	Barème progressif (0 à 45 %)	Barème progressif	Exonéré si PEE	Flat tax 30 %	Flat tax 30 %
Taux global de prélèvement	55 à 65 %	55 à 65 %	9,7 à 17 %	30 %	30 %
Effet de capitalisation	Non	Non	Oui (5 ans)	Oui (durée de détention)	Non (distribué)
Blocage des fonds	Non	Non	5 ans	Période de vesting (1 à 4 ans)	Non

Annexe B : modèle de charte de l'actionnariat salarié

Cette charte type est à adapter à chaque entreprise avec l'aide d'un conseiller juridique.

Charte de l'actionnariat salarié de [Nom de l'entreprise]

Article 1 : notre engagement. Nous croyons que ceux qui construisent l'entreprise doivent participer à sa valeur. Ce programme d'actionnariat est l'expression concrète de cet engagement.

Article 2 : les dispositifs mis en place. [Décrire les dispositifs : AGA, BSPCE, intéressement, PEE]. Les conditions d'attribution sont détaillées dans les documents annexes.

Article 3 : la transparence financière. L'entreprise s'engage à communiquer chaque trimestre les principaux indicateurs financiers permettant aux salariés actionnaires de suivre l'évolution de leur patrimoine.

Article 4 : la liquidité. Les conditions dans lesquelles les salariés actionnaires peuvent céder tout ou partie de leurs actions sont les suivantes : [décrire les scénarios de liquidité prévus].

Article 5 : la gouvernance. Les salariés actionnaires sont informés des décisions stratégiques majeures et consultés sur [décrire le périmètre de consultation]. Ils peuvent exprimer leur avis lors des assemblées annuelles.

Article 6 : le contrat contributif. En contrepartie de cette participation au capital, l'entreprise attend de ses salariés actionnaires une implication active dans la performance collective, l'adoption des outils qui améliorent la productivité, et la contribution à l'amélioration continue des processus.

Annexe C : simulateur de patrimoine salarié actionnaire

Ce tableau permet d'estimer le patrimoine potentiel d'un salarié actionnaire en fonction de sa participation au capital et du taux de croissance de l'entreprise.

Participation initiale	Croissance entreprise 5 %/an	Croissance 10 %/an	Croissance 15 %/an	Croissance 20 %/an
5 000 euros à 5 ans	6 381 euros	8 053 euros	10 057 euros	12 442 euros
5 000 euros à 10 ans	8 144 euros	12 969 euros	20 227 euros	30 959 euros
10 000 euros à 5 ans	12 763 euros	16 105 euros	20 114 euros	24 883 euros
10 000 euros à 10 ans	16 289 euros	25 937 euros	40 456 euros	61 917 euros
20 000 euros à 5 ans	25 526 euros	32 210 euros	40 227 euros	49 766 euros
20 000 euros à 10 ans	32 578 euros	51 875 euros	80 911 euros	123 835 euros
50 000 euros à 10 ans	81 445 euros	129 687 euros	202 278 euros	309 587 euros

Note : ces valeurs sont des valeurs brutes avant impôts et prélèvements sociaux (flat tax 30 % sur les plus-values). Les dividendes éventuels ne sont pas inclus dans ce calcul.

Annexe D : bibliographie et sources

- NCEO (National Center for Employee Ownership), Employee Ownership and Corporate Performance, 2022
- Daniel Pink, Drive : The Surprising Truth About What Motivates Us, Riverhead Books, 2009
- Gallup, State of the Global Workplace 2023
- Loi PACTE (Plan d'Action pour la Croissance et la Transformation des Entreprises), 2019
- DARES, La participation, l'intéressement et l'épargne salariale en 2022, Ministère du Travail
- France Invest, Guide de l'actionnariat salarié pour les PME et ETI, 2023
- McKinsey Global Institute, The economic potential of generative AI, 2023
- Harvard Business Review, The Case for Employee Ownership, 2020
- Deloitte, Global Human Capital Trends 2023
- Autorité des marchés financiers (AMF), Guide pratique de l'actionnariat salarié, 2022

Prêt à construire l'entreprise contributive ?

TOK1N mesure la contribution, l'actionnariat salarié la récompense, l'IA l'amplifie.



Reconnaissance, contribution, pilotage en temps réel.

Calculateur gratuit du coût du désengagement

Score d'engagement salarié gratuit

Calculateur ROI IA & Engagement gratuit

Demander une démonstration

engagements.tok1n.com

