

EQUIFY

ETUDE EQUIFY 2026

# L'ACTIONNARIAT SALARIÉ DANS LA FRENCH TECH

GALION  •  **FED**LEGAL • FLIT • ANDCO.  
• NETWORK •

## **I. INTRODUCTION**

A propos **3**

Informations générales **4**

## **II. RÉSULTATS**

Adoption de l'actionnariat salarié dans la FrenchTech **5**

Quels dispositifs ? **7**

Quels bénéficiaires ? **8**

Internationalisation des plans **11**

Quelle organisation pour les attributions ? **12**

Quel vesting ? **15**

- BSPCE, OPTION et BSA

- AGA **17**

Quelles conditions d'exercice ? **18**

Quel impact en cas de départ du salarié ? **20**

Quelle organisation pour le secondaire ? **21**

Quels risques de contentieux ? **22**

## **III. CONCLUSION** **23**

Contacts **27**

# À PROPOS

Comme chaque année, nous avons souhaité construire un véritable référentiel des pratiques de marché au sein de l'écosystème de la French Tech. Notre objectif ? Aider les entreprises dans la mise en place de leurs propres dispositifs d'actionnariat salarié.

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



Equify est la solution de gestion de l'actionnariat des sociétés en croissance. Lancée en 2019, elle compte plus de 300 clients dont près de la moitié du NEXT40 et FT120.



Fed Legal est un cabinet de chasse de tête et de recrutement spécialisé sur les fonctions juridiques, fiscales et compliance.

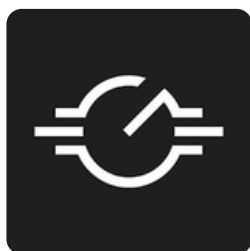
Il intervient pour des entreprises, des cabinets d'avocats, des études notariales, et des cabinets de conseil en propriété industrielle.



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



Le FLIT Network (French Lawyers In Tech) est le réseau des juristes dans la tech et en startup. Créé par Pierre Landy et Audrey Délérís en 2019, ce réseau réunit aujourd'hui près de 900 membres qui bénéficient de l'accès à un Slack dynamique, à des formations exclusives et des partenariats négociés.



The Galion Project est un collectif et un think tank d'entrepreneurs de la Tech. Créé en 2015 par Jean-Baptiste Rudelle, co-fondateur de Criteo, et Agathe Wautier, co-fondatrice et CEO, il réunit à ce jour 400 entrepreneurs de la Tech, qu'il accompagne à travers le partage d'expériences et la production de contenus de référence.

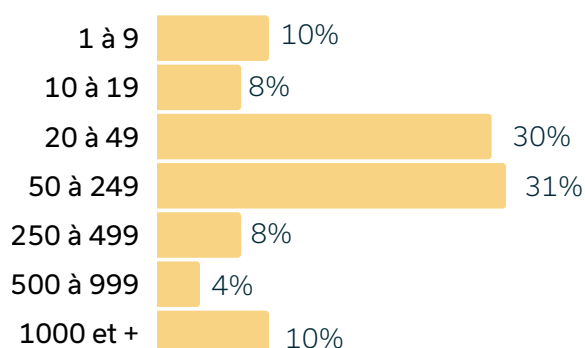
# INFORMATIONS GÉNÉRALES

## MÉTHODOLOGIE

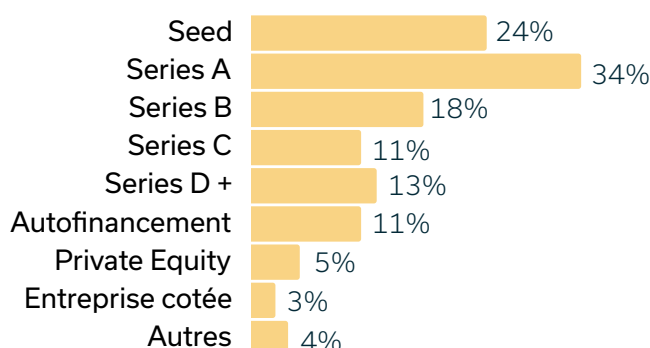
Les chiffres figurant dans cette étude sont tirés d'un sondage diffusé via Notion du 2 février au 13 mars 2026.

80 participants ont répondu à cette enquête qui a été élaborée en respectant les mêmes principes méthodologiques que ceux suivis pour la préparation des éditions précédentes. Tout commentaire relatif à des évolutions constatées font référence aux résultats obtenus lors de l'édition 2024.

## ENTREPRISES SONDÉES



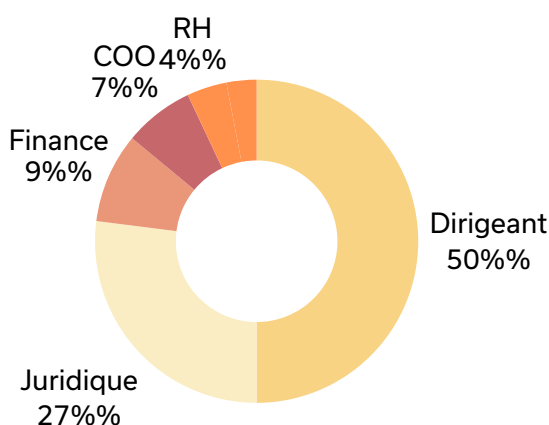
Nombre d'employés dans l'entreprise



Stade de financement de l'entreprise

A noter que cette étude est principalement représentative des pratiques des sociétés françaises non cotées en matière d'actionnariat salarié.<sup>(1)</sup>Parmi les sociétés interrogées, les startups et scale-ups financées par des fonds de capital risque sont majoritairement représentées (78%). Cette répartition est notamment liée à la prédominance des acteurs de la French Tech parmi les répondants.

## PROFILS DES RÉPONDANTS

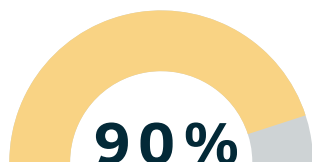


L'actionnariat salarié est intrinsèquement un sujet multidisciplinaire englobant des aspects juridiques, financiers, fiscaux et sociaux.

Le panel de sondés reflète cette diversité, avec une distribution des répondants en ligne avec les fonctions jouant un rôle de premier plan dans les campagnes d'attributions dans les entreprises. (cf. page 13)

# ADOPTION DE L'ACTIONNARIAT SALARIÉ DANS LA FRENCH TECH

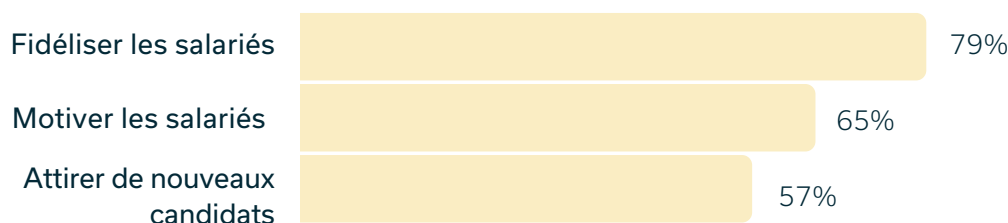
## UNE ADOPTION STABILISÉE



90% des participants ont désormais déjà mis en place un dispositif d'actionnariat salarié. La stabilité de ce résultat par rapport à l'an dernier démontre l'intérêt continu de la French Tech pour le sujet.

## AVEC QUELS OBJECTIFS ?

### Critères pris en compte pour motiver la mise en place d'actionnariat salarié



Les objectifs de l'actionnariat salarié s'inscrivent le plus souvent dans une démarche multidimensionnelle où les leviers de performance et d'engagement sont cumulés. Pour une part significative de l'écosystème – soit 30% des sondés – le dispositif a ainsi pour ambition de répondre simultanément aux trois piliers que sont l'attractivité, la fidélisation et la motivation des collaborateurs.

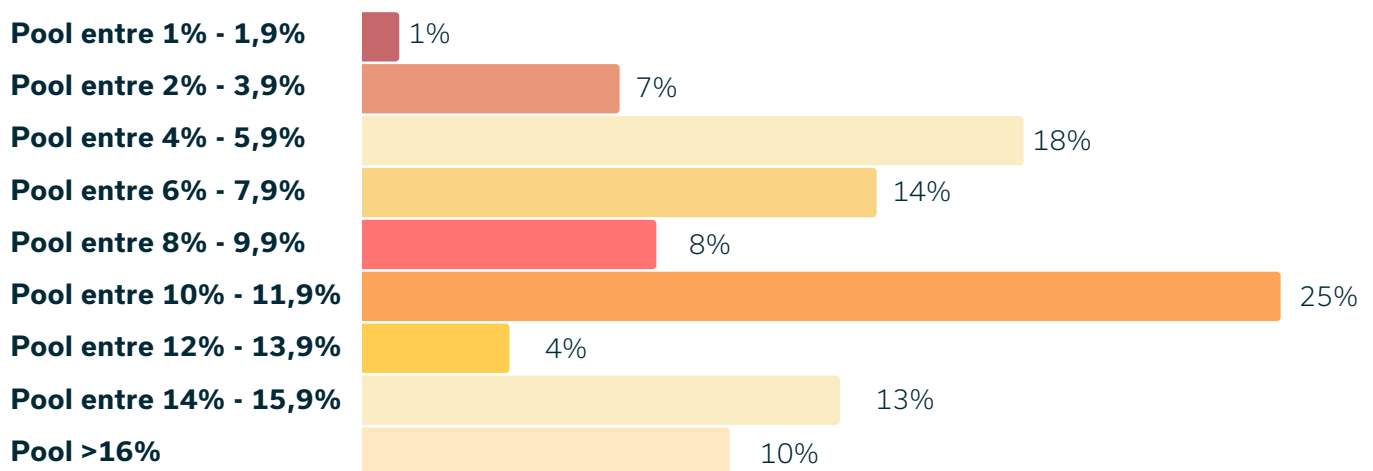
Toutefois, derrière cette volonté d'action globale, une hiérarchie claire se dessine dans les faits : la fidélisation s'impose comme le critère prédominant pour 80% des répondants, suivie de la motivation (66%) et de l'attractivité (56%).

Ce constat met en lumière un paradoxe stratégique : si l'intention est de couvrir l'ensemble du cycle de vie du salarié, la pratique se concentre encore trop souvent sur l'entrée dans l'entreprise. En privilégiant l'attribution initiale sans instaurer de programmes de suivi ou de refreshers grants, les sociétés risquent de transformer un outil pensé pour la rétention à long terme en un simple levier d'acquisition de talents.

# QUELLE PART DU CAPITAL RÉSERVÉE À L'ACTIONNARIAT SALARIÉ ?

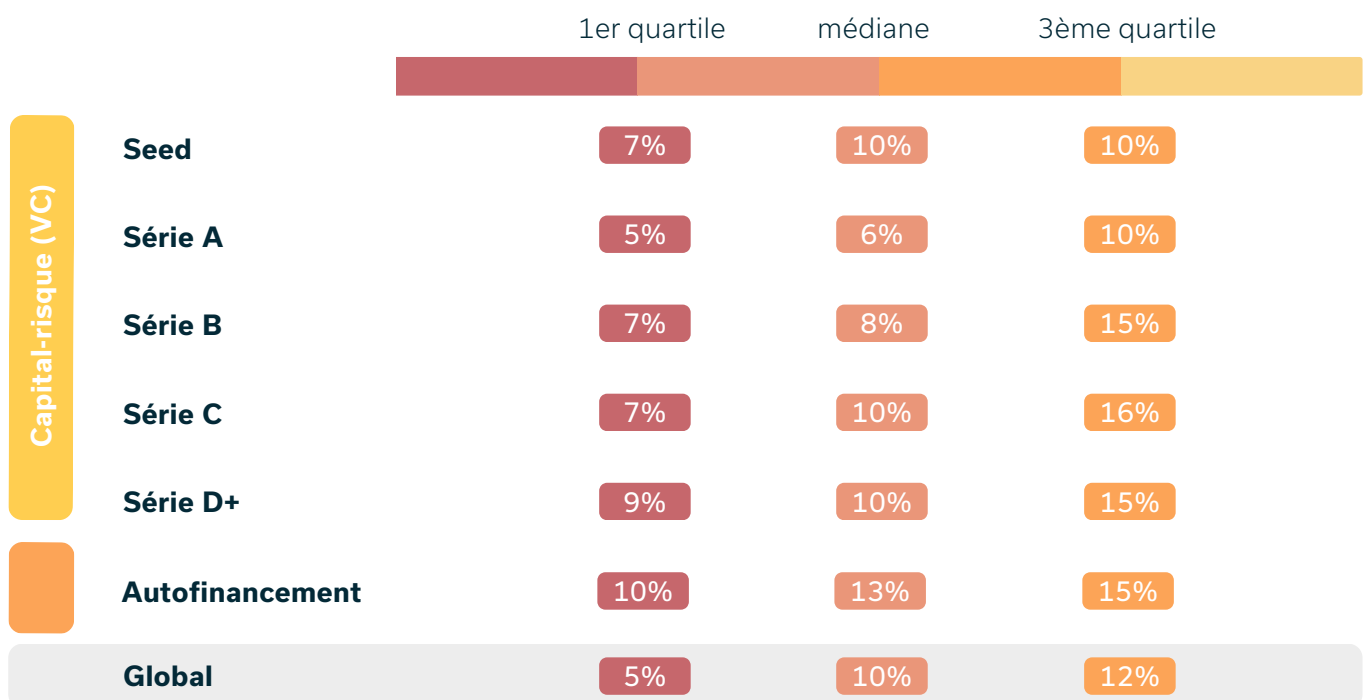
Loin de s'éroder, la part du capital réservée à l'actionnariat salarié se consolide : elle est restée stable pour 50% des répondants et a même augmenté pour 43% d'entre eux, contre seulement 3% de baisse par rapport à l'année dernière.

## Répartition globale de la taille des pools



La taille moyenne des pools d'options s'établit à 10,4%, avec une médiane à 10,0%. On observe par ailleurs une corrélation positive entre la maturité des startups et l'importance de ces réserves : la taille des pools tend à croître à mesure que les sociétés financées par capital-risque franchissent les étapes de financement.

## Analyse de la répartition de la taille des pools par stade de financement \*

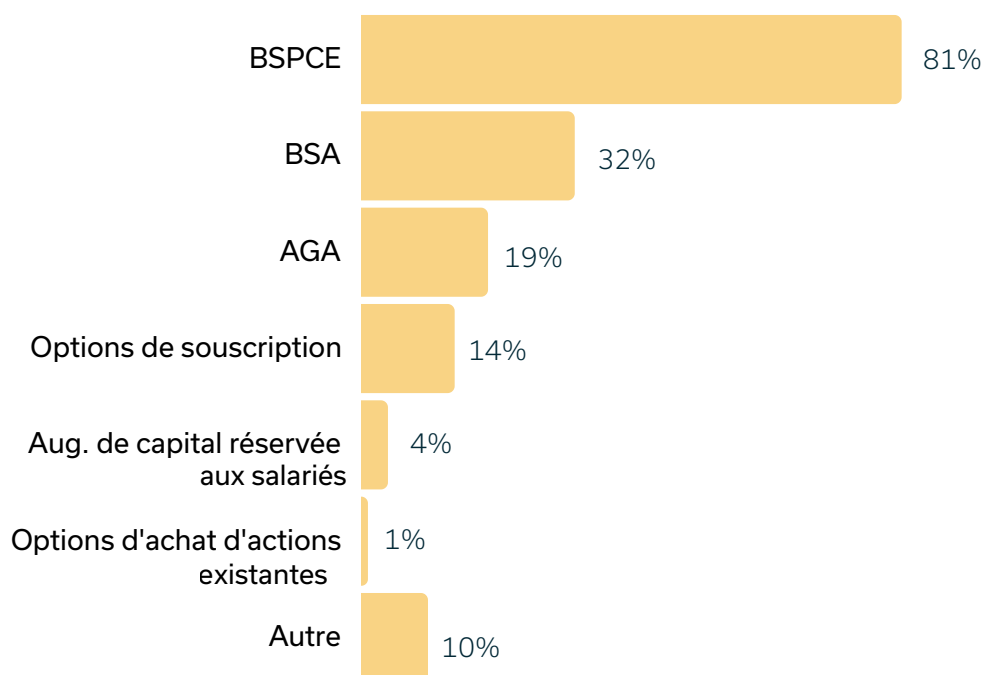


\*données non représentatives pour le Private Equity et les sociétés cotées

# QUELS DISPOSITIFS ?

## UNE PRÉDOMINANCE DES BSPCE

Avec un niveau en ligne par rapport à 2023 (81% aujourd'hui contre 83% en 2023), les BSPCE s'imposent toujours comme l'outil de référence pour l'actionnariat salarié au sein des startups et scalups françaises.



### Dispositifs utilisés (en%)

## UNE MIXITÉ DES OUTILS QUI RESTE POLARISÉE

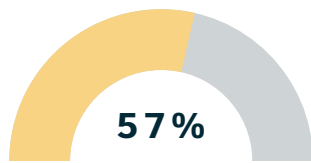
Le cumul des BSPCE avec des BSA s'impose désormais comme le schéma le plus courant (utilisé par environ 30% des acteurs), notamment pour dissocier l'intéressement des salariés de celui des partenaires externes (conseillers, apporteurs d'affaires). À l'inverse, le cumul BSPCE / AGA reste l'apanage d'une minorité d'acteurs (environ 10%), souvent lors de phases de transition de croissance.

Notons que le passage aux AGA n'est pas uniquement subi : si la perte d'éligibilité aux BSPCE (dépassement des seuils de capital ou d'effectifs) motive environ 60% des cas, une part significative des sondés (40%) choisit ce mécanisme pour sa philosophie et la simplification du parcours bénéficiaire par rapport aux dispositifs optionnels.

# BÉNÉFICIAIRES DES DISPOSITIFS

## QUI SONT LES BÉNÉFICIAIRES ?

La répartition de l'actionnariat salarié au sein de la French Tech révèle deux visions distinctes du partage de la valeur avec le modèle de distribution "universel", visant à associer l'ensemble des salariés qui s'oppose à une approche plus sélective et stratégique.



**des dispositifs concernent l'ensemble des salariés**

Actuellement, 57% des sociétés ayant déployé des dispositifs d'actionnariat optent pour le 1er modèle "universel" et incluent l'intégralité de leurs collaborateurs. Bien que ce taux accuse une légère inflexion par rapport aux exercices précédents, il révèle surtout une cristallisation des pratiques : si l'ouverture globale du capital s'est imposée comme un pilier de la culture d'entreprise dans la French Tech, elle atteint désormais un plateau de maturité et ne progresse plus de manière systématique.

Ainsi, de plus en plus d'entreprises optent pour une approche restrictive de l'accès au capital. Généralement, le choix des bénéficiaires est fortement corrélé au niveau de responsabilité, avec une hiérarchie marquée :

- Cercle dirigeant : les Founders et les C-levels restent les premiers bénéficiaires.
- Management intermédiaire : un décrochage net est observé pour les Managers et les Heads of.
- Exclusion de la base salariale : peu de salariés sans fonction managériale accèdent au capital dans ces configurations sélectives.

### Répartition des bénéficiaires pour les catégories spécifiques



\* Freelances, consultants externes, ...

Ce constat met en évidence un décalage : alors que 79% des répondants citent la fidélisation comme priorité, une part significative de l'écosystème concentre encore l'attribution au sommet de la pyramide, ce qui limite la portée du dispositif sur l'ensemble des équipes.

# LA MISE EN PLACE DE GRILLES D'ATTRIBUTION

## Critères définissant les quantités attribuées aux salariés (en %)

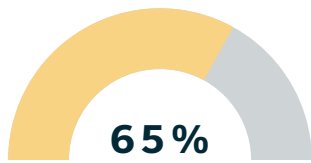


Les critères d'attribution s'inscrivent en étroite adéquation avec les structures d'acquisition observées, reposant de plus en plus sur une approche multidimensionnelle. En effet, ces leviers sont souvent cumulés pour aligner l'octroi de capital sur la progression globale du collaborateur. Malgré cette complexité naissante, le temps de présence reste le socle fondamental, utilisé majoritairement pour définir aussi bien les quantités de titres à attribuer que leurs règles d'acquisition. Cette synergie sert directement l'objectif de fidélisation cité par 79% des répondants pour stabiliser les effectifs sur le long terme.

Parallèlement, les attributions basées sur le cumul de la performance et du temps progressent (10%), témoignant d'une volonté de lier l'equity à l'impact réel des talents. Ces mécanismes, qu'il s'agisse de refresher grants ou de promotion grants, permettent de maintenir l'engagement au-delà du premier cycle d'acquisition initial. L'instrument financier devient alors un marqueur de la montée en responsabilité et de la contribution active.

Enfin, le déficit de grilles d'attribution définies constitue le prochain défi de professionnalisation de l'écosystème, puisque 42% des sociétés ne disposent toujours pas de programme structuré. Pour transformer l'actionnariat salarié en un véritable moteur de motivation, les entreprises devront passer d'une gestion au cas par cas à des politiques de réattribution lisibles et prévisibles, capables de récompenser équitablement tant la loyauté historique que l'impact individuel.

## FOCUS SUR LES FONDATEURS

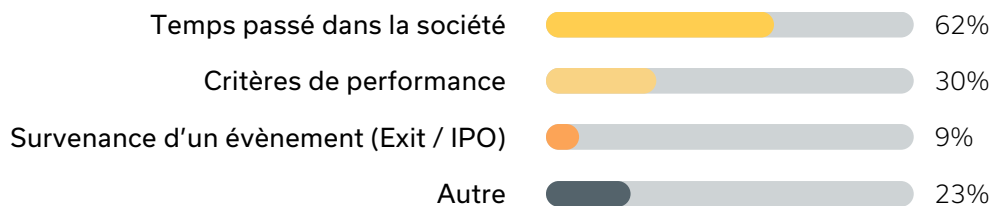


**des entreprises ont mis en place des attributions pour les fondateurs**

Sur l'ensemble du panel, la figure du fondateur demeure centrale dans les politiques d'équity : 66% des sociétés sondées ont réalisé des attributions à destination de leurs fondateurs. Ce chiffre est encore plus marqué dans les structures ayant fait le choix d'un actionnariat ciblé plutôt qu'universel : dans ce cas précis, 72% des entreprises ont intégré les fondateurs comme bénéficiaires prioritaires (cf. page 9).

Cette forte représentation des fondateurs dans les attributions rappelle que l'équity reste, pour beaucoup de structures, un outil de protection et de motivation pour le dirigeant face à la dilution successive des levées de fonds.

### Critères utilisés pour déterminer le vesting des attributions aux fondateurs

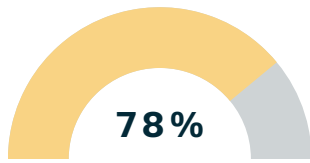


Au-delà de l'exigence de performance implicitement liée à l'existence d'un prix d'exercice pour tout dispositif optionnel, les conditions de vesting des fondateurs restent largement dominées par le facteur temporel. Le temps de présence est ainsi utilisé comme critère exclusif pour 40% des fondateurs répondants, tandis qu'il est couplé à des objectifs de performance dans 21% des cas. À l'inverse, l'utilisation de la performance ou d'un événement de sortie (exit) comme seuls critères de vesting, sans dimension temporelle, demeure très marginale.

Cette structure met en lumière une culture de la loyauté, mais aussi une exigence forte de la part des investisseurs. Le fait que le temps de présence reste le pivot du vesting (seul ou combiné) pour 62% des fondateurs confirme que l'actionnariat est ici utilisé comme un outil de sécurisation : la présence du fondateur sur la durée est la garantie première de l'exécution du plan de développement.

Par ailleurs, avec près de 30% des schémas de vesting incluant désormais des clauses de performance, on observe une volonté croissante de ne plus seulement valoriser la « présence » statutaire, mais de lier l'acquisition définitive du capital à l'impact réel du fondateur sur la création de valeur et la croissance de la société.

## BÉNÉFICIAIRES ÉTRANGERS



**des entreprises employant des salariés hors de France ont réalisé des attributions à l'international**

L'expansion hors de nos frontières est devenue une réalité concrète : deux tiers des sociétés interrogées ayant mis en place de l'actionnariat salarié possèdent désormais au moins une filiale à l'étranger. Cette internationalisation massive transforme l'actionnariat salarié en un défi de conformité et d'attractivité globale.

Parmi les entreprises employant des salariés hors de France, une majorité (78%) a déjà franchi le pas de l'attribution internationale. Ce chiffre démontre une volonté d'aligner les intérêts de l'ensemble des collaborateurs, quelle que soit leur localisation, pour bâtir une culture d'entreprise unifiée.

## SOPHISTICATION DES DISPOSITIFS INTERNATIONAUX

L'approche de l'actionnariat à l'international ne se limite plus à une simple duplication du modèle français. On observe une transition nette vers des stratégies "localisées", tant sur le plan réglementaire que compétitif.

Désormais, la moitié des sociétés sondées adaptent leurs plans aux cadres fiscaux des pays de leurs filiales (53%). Cette pratique, qui s'est structurée depuis 2024, montre que les entreprises cherchent à maximiser le gain net pour le salarié étranger, évitant ainsi les frottements fiscaux qui pourraient nuire à l'attractivité du dispositif.

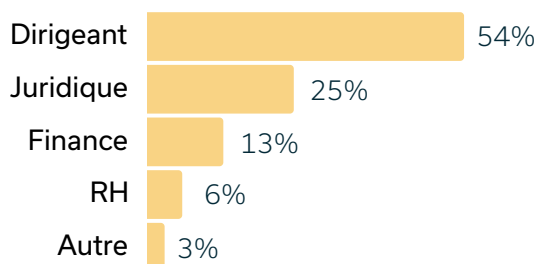
Plus significatif encore, le recours à un ajustement des politiques d'attribution (volumes, calendriers de vesting, conditions de performance) connaît une accélération marquée. En 2026, 34% des entreprises modulent ces paramètres selon les standards locaux, contre seulement 20% en 2024.

Cette hausse de 14 points en deux ans témoigne d'une maturité opérationnelle de la French Tech. Les sociétés ne se contentent plus de la conformité juridique; elles calibrent désormais leur offre de capital pour rivaliser avec les standards de recrutement locaux. L'actionnariat salarié est ainsi devenu un levier stratégique à l'international, capable de s'adapter aux spécificités du marché du travail de chaque pays.

# ORGANISATION DES ATTRIBUTIONS

## MISE EN OEUVRE DES ATTRIBUTIONS

### LES CHAMPIONS EN INTERNE

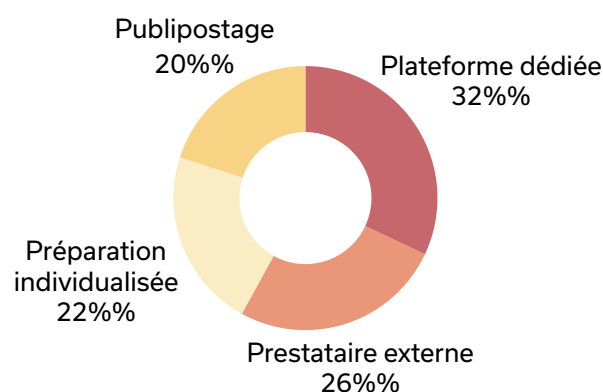


Le pilotage de l'equity suit le cycle de croissance : initialement incarné par le fondateur, il se professionnalise à mesure que la société change d'échelle. À partir de la Série B, les fonctions RH et Juridique s'approprient le sujet pour en assurer la conformité et la gestion administrative courante.

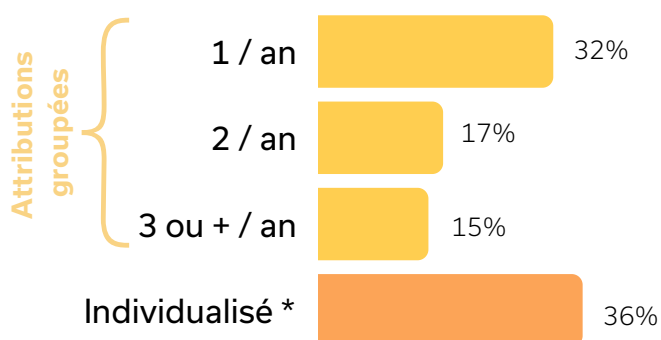
### OUTILS UTILISÉS

Aujourd'hui, seul 22% des sociétés continuent de gérer leurs attributions en interne sans avoir mis en place de processus automatisé.

Par ailleurs, si les entreprises ont recours pour presque moitié à des prestataires externes pour réaliser leurs attributions jusqu'à la série B, la gestion est internalisée et gérée majoritairement sur une plateforme dédiée comme Equify dès la série C.



### QUAND ATTRIBUER ?

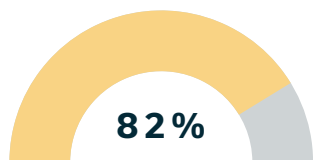


\* en fonction de la date d'arrivée dans la société

63% des sociétés privilégient désormais des campagnes d'attribution groupées plutôt que des octrois individuels au fil de l'eau.

Par ailleurs, la fin de la période d'essai s'impose comme le jalon de référence pour l'entrée au capital : 81% des entreprises attendent désormais cette confirmation avant de procéder aux attributions, marquant une progression de 18 points en trois ans.

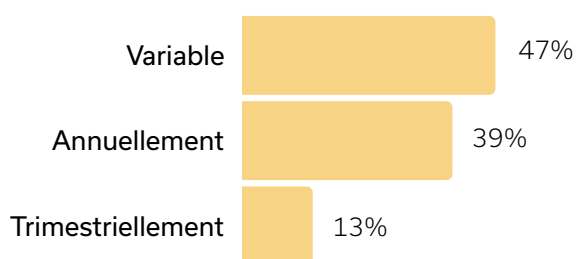
## QUELLE COMMUNICATION ?



**des entreprises communiquent sur leur actionariat**

La transparence s'impose comme la norme au sein de la French Tech. Pour l'immense majorité des répondants (82%), la communication est devenue un levier régulier, dont la fréquence et le type de communication tend à se standardiser.

### FRÉQUENCE DE COMMUNICATION



Cette maturité s'illustre par une accélération de la fréquence des échanges : désormais plus de la moitié des entreprises communiquent au moins annuellement sur l'actionariat salarié en 2026 contre 36% en 2024. Cette systématisation témoigne d'une volonté de maintenir l'engagement des salariés bien au-delà de la simple signature du contrat.

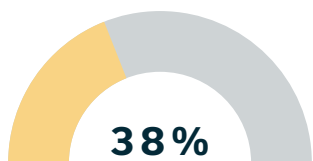
### TYPE DE COMMUNICATION



Néanmoins, si la fréquence augmente, les modes d'interaction restent encore très conventionnels et digitaux. L'étude révèle ainsi une nette prédominance des canaux asynchrones : le "tout écrit" domine largement tandis qu'on observe un déficit d'événements physiques. A noter qu'uniquement 14% des entreprises combinent une communication écrite avec des événements physiques.

Pour transformer l'actionariat salarié en véritable moteur de motivation, le prochain défi de l'écosystème sera de passer d'une communication écrite unilatérale à un dialogue ouvert avec les salariés (ateliers, Q&A, présentations de scénarios de sortie). Sans cette médiation humaine, la valeur réelle du capital risque de rester abstraite pour une partie des collaborateurs.

## OBJECTIF DE VALORISATION



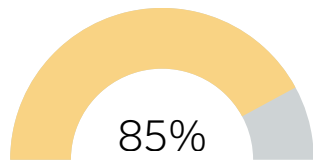
### **des entreprises communiquent sur un objectif de valorisation**

Enfin, si la transparence sur l'existence des plans progresse, elle s'arrête souvent au seuil de la donnée financière concrète. En effet, seules 38% des sociétés communiquent officiellement sur un objectif de valorisation, sur le prix des actions ou sur le potentiel de plus-value en cas de cession.

Ce chiffre met en lumière un décalage majeur dans la pédagogie de l'actionnariat : la majorité des entreprises expliquent aux bénéficiaires comment l'outil fonctionne (vesting, fiscalité), mais éludent la question de combien il pourrait rapporter. Cette retenue s'explique souvent par la volonté des dirigeants de ne pas créer de fausses attentes dans un marché volatil, ou par la complexité de modélisation des scénarios de sortie crédibles. Néanmoins, en ne communiquant pas sur le potentiel de gain, les entreprises se privent d'un des principaux moteurs de l'actionnariat salarié. Sans vision sur la valeur, le titre reste une abstraction comptable pour le collaborateur, ce qui limite son impact sur la rétention de long terme.

# QUEL VESTING ?

## LA PRÉDOMINANCE DU TEMPS COMME GAGE DE FIDÉLITÉ

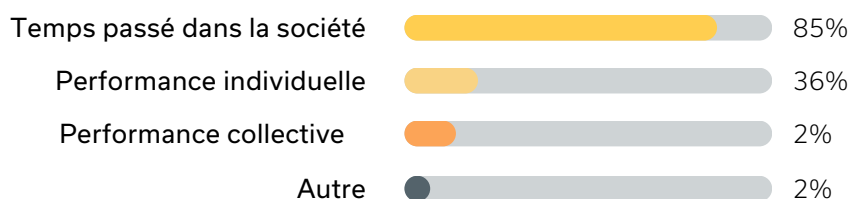


**ont pris en compte un critère de temps comme critère d'acquisition**

Le calendrier d'acquisition des droits (ou « vesting ») est la traduction opérationnelle des objectifs stratégiques de l'entreprise. Pour une large majorité d'entreprises, l'actionnariat est avant tout perçu comme une récompense de la loyauté.

## L'ÉMERGENCE DE LA PERFORMANCE COMME MOTEUR DE MOTIVATION

### Critères utilisés pour déterminer l'acquisition des titres



Le critère de présence reste ainsi la norme dominante : il est pris en compte par 85% des répondants de le design des critères de "vesting" et dans 63% des cas, il est l'unique condition d'acquisition des titres. Ce modèle répond directement à l'objectif de fidélisation de l'actionnariat salarié : il s'agit de stabiliser les effectifs sur le long terme en liant le gain patrimonial à la persévérance au sein de l'aventure entrepreneuriale.

Toutefois, pour répondre à l'objectif de motivation des talents, une part croissante de l'écosystème introduit des clauses de performance individuelle, transformant le capital en un levier d'engagement actif. Ainsi, 20% des sondés ont mis en place un modèle hybride comprenant des critères de temps de présence et de performance individuelle. En combinant ces deux facteurs, les entreprises s'assurent d'une double efficacité : retenir le talent (fidélisation) tout en l'incitant à l'excellence opérationnelle (motivation).

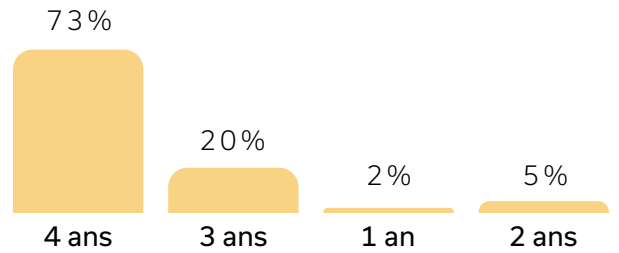
Par ailleurs, 14% conditionnent le vesting exclusivement à l'atteinte d'objectifs individuels. C'est le stade le plus abouti de la culture du résultat : le capital n'est plus un acquis lié à l'ancienneté, mais une rétribution directe de l'impact du collaborateur.

De manière très marginale, la performance collective est cumulée aux critères de performance individuelle et de temps passé dans la société.

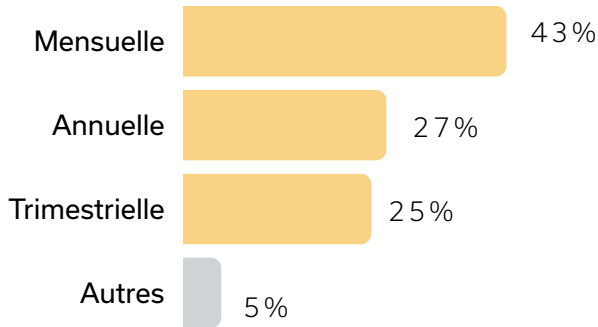
# BSPCE OPTION BSA

## QUELLE DURÉE?

En ligne avec les dernières années, près de 73% des sondés ayant émis des titres avec vesting, prévoient une durée totale d'acquisition de 4 ans.

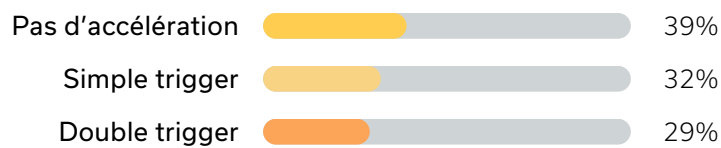


## QUELLE PÉRIODICITÉ ?



La tendance aux périodicités de vesting courtes (mensuelle ou trimestrielle) se confirme. Ce modèle a pour but d'éviter les effets de seuils qui peuvent être injustement perçus par les bénéficiaires et induire des comportements dommageables (départ du bénéficiaire reporté post-acquisition par exemple).

## QUELLES HYPOTHÈSES D'ACCÉLÉRATION ?



Plus de 60% des entreprises intègrent des clauses d'accélération de vesting favorables aux salariés en cas de changement de contrôle ou IPO (simple ou double trigger). A noter que dans 79% des cas, cette accélération porte sur l'intégralité des titres attribués.

### Répartition des bénéficiaires des clauses d'accélération

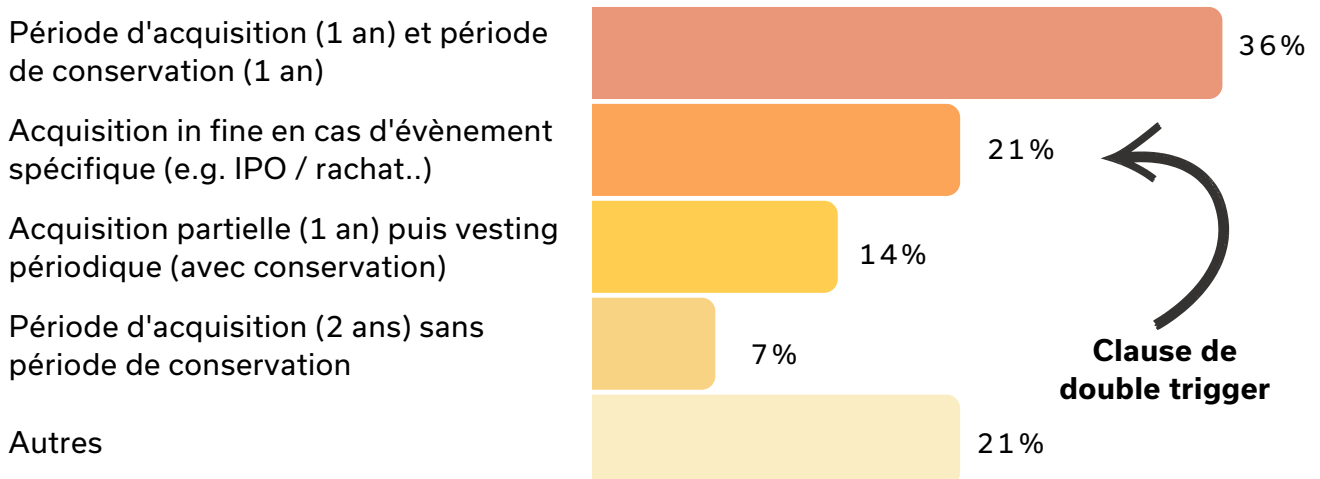


La clause d'accélération est dite "simple trigger" quand elle permet l'exercice par anticipation en cas de changement de contrôle, et "double trigger" quand ce dernier est cumulativement conditionné au départ du salarié dans un délai de 6 à 12 mois post-changement de contrôle.

## VESTING & AGA

A la différence des BSPCE qui tendent vers une standardisation (vesting de 4 ans et 1 an de cliff), on observe une diversification dans les vestings des AGA avec notamment l'apparition de vestings avec double triggers (vesting basé sur (i) le temps et (ii) conditionné à un évènement de liquidité).

Les entreprises cherchaient historiquement à répliquer les calendriers traditionnels utilisés pour les AGA dans le cadre d'entreprises cotées (1 an de vesting et 1 an de conservation). Ces calendriers impliquent notamment une acquisition automatique des titres au bout de la période d'acquisition. Cependant, cette dernière pose une grande difficulté pour les startups dont les titres ne sont pas liquides et elle peut par ailleurs impliquer des charges fiscales pour leurs salariés à l'étranger. Afin de faire face à ces problématiques, les startups se tournent désormais vers des calendriers dits à double triggers. On observe ainsi une progression nette des clauses double trigger qui passent de 5% en 2024 à 21% des calendriers de vesting en 2026.



Le calendrier à double trigger est un mécanisme d'acquisition de titres conditionnant l'attribution définitive des actions à la réalisation simultanée de deux critères distincts :

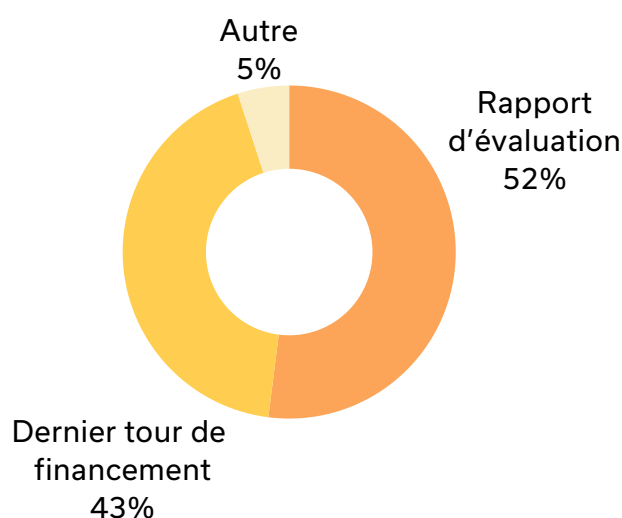
1. Le Trigger Temporel (Time-based) : Une condition de présence continue du bénéficiaire au sein de l'effectif sur une période donnée.
2. Le Trigger de Liquidité (Performance/Event-based) : La survenance d'un évènement de liquidité majeur, tel qu'une cession de contrôle de la société (M&A) ou une introduction en bourse (IPO).

# QUELLES CONDITIONS D'EXERCICE ?

## COMMENT EST DETERMINÉ LE PRIX D'EXERCICE ?

La méthode de fixation du prix d'exercice (le strike price) connaît une mutation profonde. En deux ans, les pratiques se sont inversées, marquant une rupture avec l'usage historique de la French Tech. Désormais, la moitié des sociétés s'appuient sur un rapport d'évaluation indépendant pour fixer le prix d'exercice, contre seulement 24% en 2024. À l'inverse, l'alignement systématique sur le prix de souscription du dernier tour de table chute de 76% en 2024 à 43% en 2026.

### Détermination du prix d'exercice



Cette bascule s'explique en grande partie par le contexte macro-économique et la baisse du rythme des levées de fonds. Avec des cycles de financement qui s'allongent, le prix fixé lors d'un tour de table datant de 18 ou 24 mois ne reflète plus nécessairement la valeur de marché actuelle. Utiliser un rapport d'évaluation permet de fixer un prix plus "juste" et souvent plus bas, évitant ainsi de distribuer des options "sous l'eau" (dont le prix d'exercice serait supérieur à la valeur réelle).

Par ailleurs, dans un marché moins euphorique, les entreprises appliquent plus fréquemment des décotes d'illiquidité ou de minorité telles que définies dans la mise à jour du BOFIP de 2024. Cela permet d'offrir aux salariés un prix d'exercice plus attractif, augmentant ainsi le potentiel de plus-value et, par extension, l'impact de l'outil sur la motivation et la rétention.

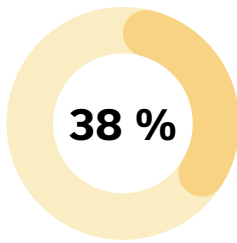
Ce recours accru aux évaluateurs montre également une volonté de sécuriser le dispositif face aux administrations fiscales (notamment pour justifier de la "valeur réelle" des titres), minimisant ainsi les risques de redressement pour avantage détourné.



La mise à jour du BOFIP du 27 mars 2024 a clarifié la question de la justification des décotes. L'Administration a notamment expressément admis la prise en compte des dispositions contractuelles dans l'appréciation des différences de droits entre les différents actions émises par une société.

# GESTION DES OPERATIONS D'EXERCICE

## DES FENETRES D'EXERCICE ENCORE PEU STRUCTURÉES



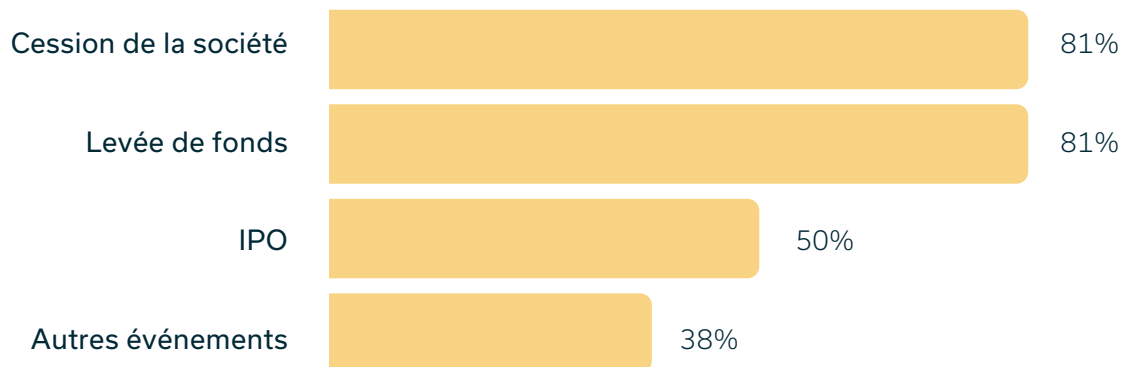
L'organisation de fenêtres d'exercice reste encore un sujet très aléatoire : seul 38% des sociétés interrogées en ont mis en place.

Par ailleurs, 73% des entreprises qui en ont mis en place les organisent en fonction d'événements spécifiques à la vie de la société.

### POUR QUELS EVENEMENTS ?

La majorité des sociétés ayant choisi de mettre en place des fenêtres d'exercice à l'occasion d'évènements spécifiques le prévoient notamment en cas de levée de fonds ou de cession de la société. Dans la majorité des cas, ces événements sont combinés.

#### Evènements spécifiques pour lesquels ont été prévues des fenêtres d'exercice (en %)



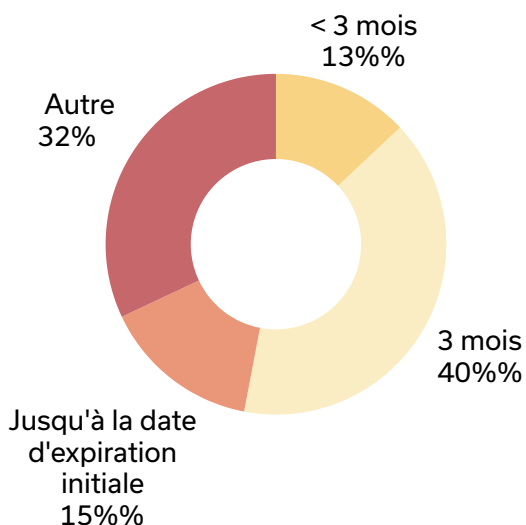
La majorité des sociétés ayant choisi de mettre en place des fenêtres d'exercice à l'occasion d'évènements spécifiques le prévoient notamment en cas de levée de fonds ou de cession de la société. Dans la majorité des cas, ces événements sont combinés.

# DÉPART DU SALARIÉ

## COMMENT GÉRER LE DÉPART DU SALARIÉ ?

La majorité des sociétés prévoient l'expiration des BSPCE (et assimilés) dans les mois suivants le départ du salarié (majoritairement entre 1 et 3 mois). Cette expiration anticipée, cumulée à la relative absence de liquidité, explique le faible taux d'exercice des titres issus de l'actionnariat salarié.

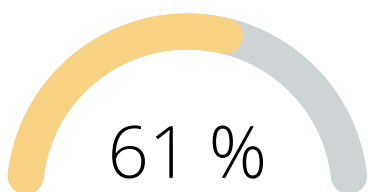
### Durée d'exercice post-départ



Néanmoins, de nouvelles pratiques plus favorables aux salariés tendent à émerger. Prenant conscience du fait que les salariés ne disposent pas toujours des moyens financiers et d'une visibilité suffisante pour exercer leurs titres lors de leur départ, certaines sociétés ont étendu les durées d'exercice avec :

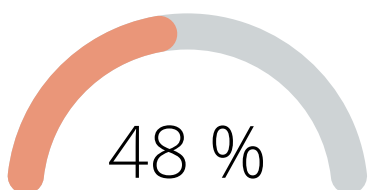
- Des durées fixes plus longues
- Des durées d'expiration proportionnelles au temps passé dans la société
- Des durées courant jusqu'au prochain évènement de liquidité

## CLAUSE DE RACHAT EN CAS DE DÉPART



Plus de la moitié des sociétés ont mis en place une promesse de cession des titres en cas de départ (+9pts par rapport à 2024) leur permettant de forcer le rachat des titres à cette occasion.

## PRIX DE RACHAT



48% des répondants prévoient une décote sur la valeur de référence (valeur de marché, rapport d'expert, etc.) pour la détermination du prix de rachat, soit une augmentation de 8 points par rapport à 2024. Cette augmentation est à mettre en lien avec la mise à jour du BOFIP (cf. page 19)

# QUELLE ORGANISATION POUR LE SECONDAIRE ?

## QUEL NIVEAU DE CONTRÔLE ?

### Engagement contractuel

90%

Pour encadrer le marché secondaire des titres détenus par leurs actionnaires salariés et ex-salariés, les sociétés instaurent de manière quasi systématiquement des engagements contractuels via un pacte d'actionnaire.

### Clause d'agrément

61%

La majorité des sondés intègrent des clauses d'agrément préalables à tout transfert de titres. Cette pratique vise à renforcer le contrôle de l'actionnariat et à assurer la cohésion stratégique au sein de l'entreprise.

### Incessibilité

46%

Seul 46% des entreprises prévoient une période d'incessibilité des actions post-exercice ou acquisition. Ces périodes d'incessibilité sont soit à durée fixe (25%) ou conditionnées à la survenance d'un événement extérieur (21%).

Ces différences de pratiques traduisent la diversité d'approche dans la recherche d'un point d'équilibre entre contrôle de l'actionnariat de la société et flexibilité offerte aux titulaires de disposer de leurs titres. La tendance est cependant depuis plusieurs années à la structuration et la sécurisation des dispositifs d'actionnariat salarié.

## QUELLES PERSPECTIVES DE LIQUIDITÉ ?

### Opération d'une fenêtre de liquidité

 32 %

Un tiers des sociétés ont déjà opéré une opération de liquidité (+7 points vs. 2024) et 35% des sondés envisagent de le faire à l'avenir.

### Sociétés ayant fait bénéficier l'ensemble des salariés

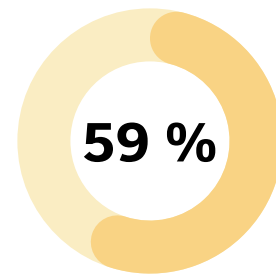
 35 %

Un tiers des sondés ont fait bénéficier l'ensemble des titulaires de ces fenêtres de liquidité.

Si les tours de financement restent l'occasion privilégiée pour mettre en place un événement de liquidité (61%), un nombre plus restreint d'entreprises (17%) l'ont opéré à l'occasion d'un événement personnel de la vie du salarié (naissance, mariage, etc.).

## QUELLE QUANTITÉ ?

Lorsqu'une fenêtre de vente secondaire est organisée, la question de la "quotité cédable" devient un enjeu d'équilibre majeur entre la satisfaction des salariés et la stabilité de la table de capitalisation. L'étude 2026 montre une rupture avec les pratiques du passé au profit de mécanismes plus sophistiqués.



**ont déterminé la quantité de titres pouvant être vendus selon le pourcentage de titres acquis**

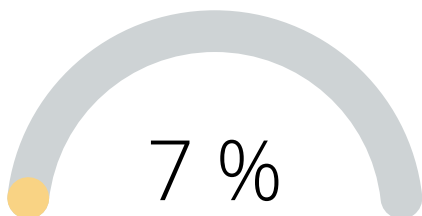
S'il reste fréquent de déterminer les quantités de titres pouvant être vendus en fonction du pourcentage des titres acquis (prorata), on observe néanmoins une forte baisse de cette pratique par rapport à 2024 où elle régissait 83% des transactions (vs. 59% en 2026). Cette baisse semble indiquer que les entreprises cherchent désormais à piloter la liquidité plus finement.

En parallèle, seules 5% des sociétés fixent désormais les quantités vendables en fonction d'un objectif de plus-value par titulaire (contre 17% en 2024). Dans un contexte de valorisations plus volatiles, les entreprises évitent de garantir un montant de gain monétaire précis, préférant raisonner en volume de titres.

Ce changement laisse place à l'émergence de nouvelles pratiques telles que la mise en place de plafonds de la quantité de titres pouvant être vendue par un même titulaire lors d'un événement de liquidité ou encore un pilotage en fonction de l'ancienneté.

## QUELS RISQUES DE CONTENTIEUX?

### DES CONTENTIEUX ENCORE RARES



Les risques de contentieux restent rares en matière d'actionariat salarié. Parmi les répondants, trois sociétés ont déclaré avoir connu un litige.

# QUELS CONSTATS?

## AU-DELÀ DE L'INTENTION, UNE STRUCTURATION DES PLANS DÉSORMAIS NÉCESSAIRE

L'édition 2026 confirme que l'actionnariat salarié reste un marqueur culturel structurant des sociétés françaises non cotées qui s'est durablement imposé comme une pièce centrale du "contrat social" de la French Tech avec des objectifs bien ancrés : fidéliser (79%), motiver (66%) et attirer (57%).

Cette hiérarchie d'objectifs se reflète directement dans le design des plans. Ainsi, le temps de présence est le premier critère utilisé à la fois pour calibrer les quantités attribuées et pour structurer leurs règles d'acquisition. Le fait de récompenser à l'attribution et à l'acquisition la durée de présence du salarié dans l'entreprise répond bien à l'objectif de fidélisation cité par 79%.

Par ailleurs, l'étude met en lumière une montée en puissance des critères de performance dans les clauses d'acquisition. Cette évolution traduit une volonté croissante de faire de l'actionnariat un levier de performance opérationnelle (et par extension de motivation), et non plus seulement un mécanisme récompensant uniquement l'ancienneté.

Pour autant, le manque de structuration de grilles d'attribution chez 42% des sondés limite la capacité du dispositif à servir ses objectifs de fidélisation et de motivation, traduisant encore un manque de maturité de la French Tech sur ce sujet. Autrement dit, l'ambition est souvent là, mais sa traduction en règles lisibles et homogènes reste incomplète. Pour renforcer l'impact sur la rétention et l'engagement au long cours des talents, les plans d'actionnariat salarié gagneront à inclure des politiques de réattribution plus claires et pensées sur le long terme (refresher, promotion grants), afin de maintenir l'engagement au-delà du premier cycle de vesting.

Concernant le périmètre des bénéficiaires, même si la grande majorité des entreprises continue de faire bénéficier l'ensemble des salariés du dispositif (57% en 2026), on observe un mouvement vers des approches plus sélectives. Après une phase de forte généralisation, une partie de l'écosystème tend désormais à davantage cibler les attributions. La fin de période d'essai s'installe d'ailleurs comme jalon standard (80%) pour être éligible à des attributions. L'évolution vers davantage de sélectivité n'est pas nécessairement en tension avec l'objectif de fidélisation : elle s'articule avec la montée des critères de performance, en ajoutant une logique de motivation et de différenciation des attributions.

## UNE SOPHISTICATION DES STANDARDS DE MARCHÉ

Bien que les BSPCE demeurent l'instrument de référence (80%), les schémas se sophistiquent désormais. On observe notamment une diffusion plus large des BSA, utilisés quasi systématiquement en complément des BSPCE pour l'intéressement de prestataires externes (membres de board, advisors, freelances, apporteurs d'affaires, etc.).

Par ailleurs, comme indiqué plus haut, si les pratiques de vesting restent structurées autour des standards historiques (4 ans pour les BSPCE, BSA et options), on observe désormais une prise en compte croissante de logiques de performance.

Concernant les AGA, on observe une évolution nette des pratiques de vesting avec une adoption en hausse des approches à double trigger depuis 2024. Le double trigger répond notamment à un enjeu structurel de liquidité : il conditionne l'acquisition ou l'accélération à un événement de sortie, ce qui évite de créer un droit économique théorique difficile à monétiser dans des sociétés non cotées. C'est aussi un levier de protection pour les salariés à l'étranger, en limitant le risque d'exposition à des charges fiscales déclenchées par une acquisition "simple trigger" alors même qu'aucune liquidité n'est disponible pour financer l'impôt.

## UNE ÉVOLUTION DES PRATIQUES EN RÉACTION AUX ÉVOLUTIONS DU MARCHÉ

L'année 2026 marque une inflexion forte sur deux "angles morts" historiques de l'actionnariat salarié : la valeur et la liquidité.

Ainsi, dans la continuité de la mise à jour du BOFIP de 2024, les entreprises recourent de plus en plus à des évaluations indépendantes et à des décotes d'illiquidité pour fixer le prix d'exercice des BSPCE, BSA et options. Cette évolution répond à un enjeu majeur : les prix d'exercice déterminés sur la base du prix du dernier tour ne reflètent pas toujours l'écart de droits (et donc de valeur) entre les différentes catégories de titres sous-jacents. Grâce à cette pratique, les entreprises cherchent également à éviter d'avoir des plans "sous l'eau", phénomène accentué par les baisses de valorisation observées post-Covid.

Par ailleurs, on observe une augmentation des fenêtres de liquidité couplée à une volonté de les piloter plus finement. Lorsqu'une fenêtre de secondaire est organisée, la question de la quotité cédable n'est plus traitée uniquement via des règles mécaniques : le recours au prorata recule nettement (59% des transactions en 2026 contre 83% en 2024), signe que les entreprises cherchent à ajuster les volumes vendables. Parallèlement, la part des entreprises qui fixent les quantités cédables en fonction d'un objectif de plus-value par titulaire devient marginale (5% vs 17% en 2024), dans un contexte de valorisations plus volatiles.

Cette montée en maturité se voit également dans l'outillage et la mise en pratique des plans. Désormais, seule une minorité de sociétés continue de gérer ses attributions sans processus automatisé. La plupart des entreprises recourent à une plateforme dédiée telle qu'Equify pour dématérialiser la gestion de leur plan. Par ailleurs, à l'international, la tendance de fond est claire : on ne "déploie" plus un plan, on le localise (adaptations fiscales, et de plus en plus, ajustements des volumes et conditions selon les standards locaux). L'actionnariat salarié devient ainsi un véritable outil RH en France et à l'international.

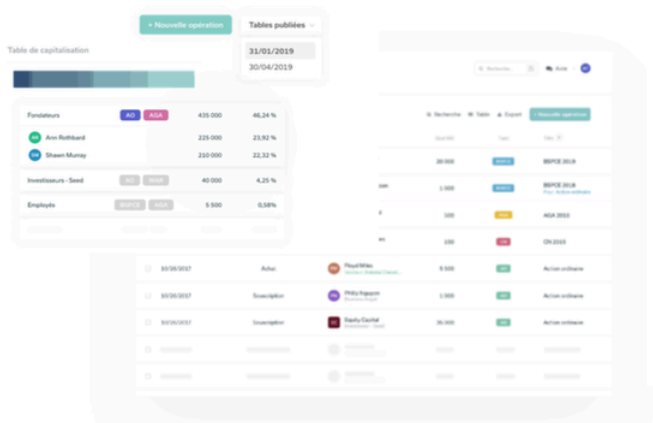
Le prochain défi de l'écosystème est moins juridique que culturel et pédagogique. Si 82 % des entreprises font l'effort de communiquer sur l'actionnariat salarié, cette démarche reste encore trop souvent prisonnière d'un cadre formel. Pour réaliser pleinement la promesse de partage de la valeur, l'enjeu des prochaines années sera de transformer cette communication, aujourd'hui majoritairement écrite et administrative, en une démarche plus incarnée et pédagogique.

Le caractère technique des dispositifs et le manque de transparence sur les objectifs de valorisation maintiennent encore l'equity dans une certaine abstraction pour beaucoup de collaborateurs. Pour que le capital détenu cesse d'être une simple ligne comptable et devienne une réalité concrète, les entreprises devront privilégier des formats actifs – tels que des ateliers réguliers, des sessions de Q&A ou des simulations de scénarios financiers. C'est à travers cette pédagogie de la valeur que l'actionnariat salarié passera d'un avantage contractuel à un véritable moteur d'engagement et de culture d'entreprise.

# EN SAVOIR PLUS SUR EQUIFY

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

## Table de capitalisation et registres



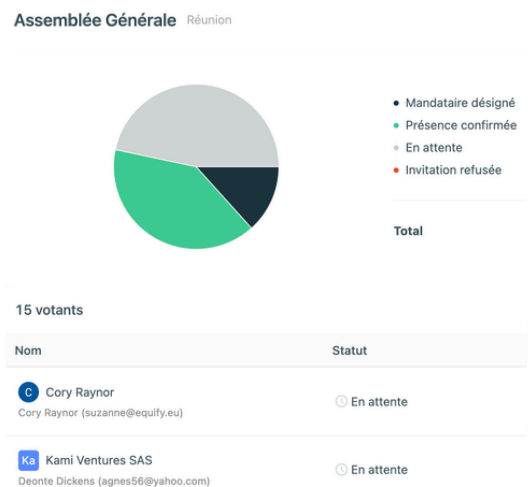
## Actionnariat salarié



## Bibliothèque juridique



## Gouvernance



[Demander une démo](#)

# CONTACTS



**ALEXANDRE LEGER**

*[Equify](#)*



**AUDREY DÉLÉRIS**

*[Fed Légal](#)*



**PIERRE LANDY**

*[AndCo. Law](#)*



**MARHOT COURTY**

*[The Galion Project](#)*



