

de Jean-Philippe Debas

L'actionnariat salarié, rempart contre la grande démission

En cette rentrée 2022, la grande démission est sur toutes les lèvres. Si le ministre du Travail, Olivier Dussopt, temporisait récemment sur France info assurant qu'« il n'y a pas de grande démission en France », il reconnaissait toutefois une hausse des derniers indicateurs à prendre au sérieux et invitait les entreprises à augmenter les salaires. Les chiffres parlent d'eux-mêmes : 520.000 démissions par trimestre, dont 470.000 de CDI en France selon les dernières données de la Dares. Le cas français n'est certes pas aussi alarmant qu'aux Etats-Unis d'où le « big quit » tire son origine, mais la tendance est là, avançant à bas bruit. A quoi imputer le phénomène ?

Un premier élément de réponse est à rechercher du côté de l'amélioration de la situation de l'emploi en France. Avec un taux de chômage abaissé à 7 %, certains secteurs se retrouvent en tension (restauration, BTP, ingénierie, numérique, informatique), ce qui mécaniquement, inverse les rapports de force entre des patrons en recherche et des salariés, plus libres de changer d'emploi si le leur ne leur convient plus.

Sans compter le contexte actuel d'inflation sur fond de stagnation des salaires qui n'aide pas à retenir les salariés à leur poste. Dès lors, nombre d'entre eux en viennent à cette conclusion : partir ou faire ce pour quoi ils sont payés, ni plus ni moins.

N'assurer que le minimum est depuis peu une posture courante qui s'affiche sur les réseaux sociaux avec le hashtag

« quiet quitting ». Cela sonne le glas du « burn out » des années 2000 et de la dévotion inconditionnelle à l'entreprise qu'elle relègue de facto à l'ancien monde.

A l'ère du tout pour le travail succède une forme de désengagement des salariés, dépourvus de ressorts de motivation pour en faire plus. La faute en partie au Covid-19 et à une prise de recul des salariés vis-à-vis de leur travail lors du confinement. Désormais, ceux-ci sont moins enclins à accepter des horaires à rallonge ou des tâches sortant de leur périmètre.

La dévotion inconditionnelle à l'entreprise est reléguée à l'ancien monde.

Dans ce contexte, les entreprises n'ont d'autre choix que d'apporter de nouveaux leviers de motivation aux salariés pour les encourager à s'investir. L'actionnariat salarié compte parmi ces leviers à mobiliser pour limiter la menace qui les touche actuellement. En offrant l'opportunité à chacun de devenir propriétaire d'une part du capital de son entreprise sous forme d'actions, il constitue un vecteur d'engagement clé pour les collaborateurs.

Pour le salarié, la promesse d'obtenir un juste retour de sa contribution en percevant une part des bénéfices de son entreprise est moteur. Son sentiment

d'appartenance s'en trouve nécessairement renforcé puisqu'il perçoit la valeur récupérée au bout. Et c'est bien ce manque de visibilité sur la valeur de leur travail qui affecte les collaborateurs et les pousse parfois à s'en désintéresser.

Après tout, pourquoi feraient-ils plus que ce qui est inscrit sur leur fiche de poste pour un salaire gelé depuis des années ? Pour que les actionnaires de l'entreprise capitalisent dessus et soient les seuls à en profiter ?

Retrouver de la motivation au travail passe par un partage plus équitable de la valeur. C'est la conviction sur laquelle s'appuie l'actionnariat salarié qui considère l'entreprise comme un bien commun dans laquelle chaque partie prenante est propriétaire. Sans cette dimension collective qui fédère les salariés, il ne peut y avoir de réel esprit d'entreprise. Si la participation et l'intéressement font bénéficier les personnels d'une part des profits de l'entreprise, ils ne leur permettent pas d'en devenir des actionnaires puisqu'ils sont consommables immédiatement.

A contrario, l'actionnariat salarié le permet et assure à tous de pouvoir participer à la création de valeur dans l'entreprise dans une logique d'équité pensée pour corriger les écarts de capitaux disponibles entre les salariés. Voilà pourquoi il est essentiel de le développer davantage dans les entreprises.

Jean-Philippe Debas est président d'Equalis Capital.