



Epargne et Banque

L'épargne salariale et les PME

Enquête auprès
des entreprises
et des salariés

Etude Kantar/AXA

Enquête menée en juillet 2021
auprès d'un échantillon de
300 entreprises et 250 salariés.



Mars 2022

Sommaire

ÉTUDE QUANTITATIVE AUPRÈS DES ENTREPRISESp. 3

**Détention de l'épargne salariale :
état des lieux des entreprises
équipées et non équipées.....p. 3**

Perception de l'épargne salariale.....p. 8

**Zoom sur la détention
de l'épargne salariale..... p. 11**

**L'épargne salariale dans le contexte
de l'évolution de la réglementation
et dans le contexte de l'actualité p. 17**

ÉTUDE QUALITATIVE AUPRÈS DES ENTREPRISES p. 25

**Quelles perceptions générales
à l'égard de l'épargne salariale ?..... p. 25**

Les retours d'expériences..... p. 28

Zoom sur les non équipés..... p. 31

Bilan..... p. 32

ÉTUDE QUANTITATIVE AUPRÈS DES SALARIÉS..... p. 33

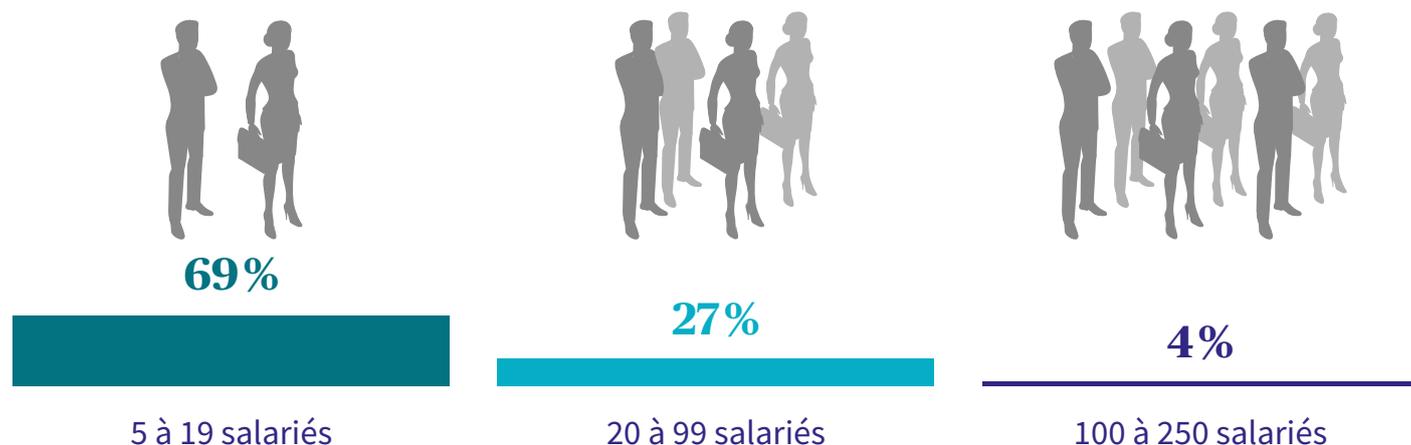
CE QU'IL FAUT RETENIR DE L'ÉTUDE..... p. 37

ÉTUDE QUANTITATIVE AUPRÈS DES ENTREPRISES

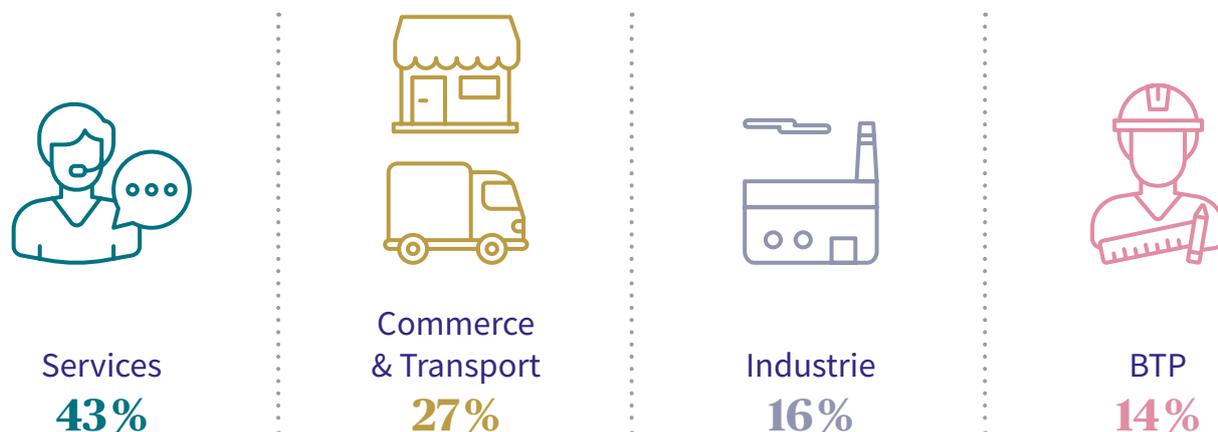
Détention de l'épargne salariale : état des lieux des entreprises équipées et non équipées

**Echantillon représentatif
des entreprises de 5 à 250 salariés**

TAILLE SALARIALE

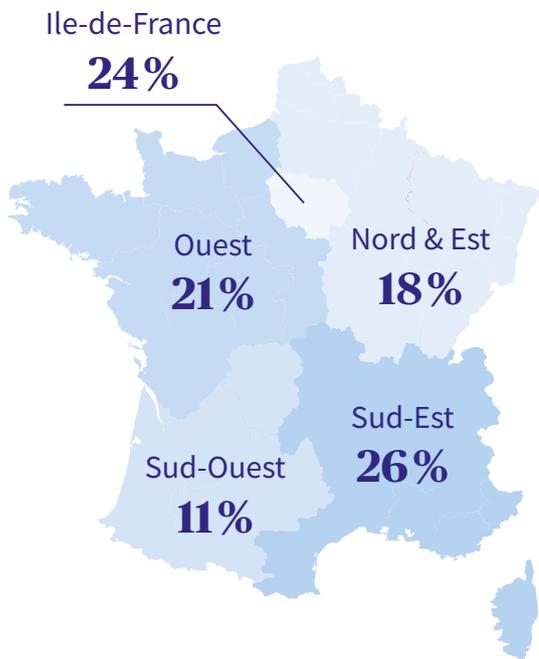


SECTEURS D'ACTIVITÉ

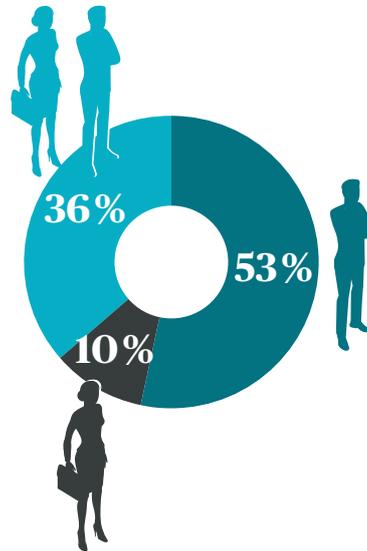


Le profil des entreprises

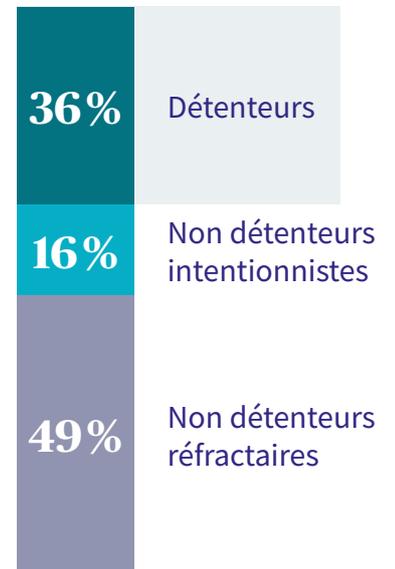
RÉGIONS



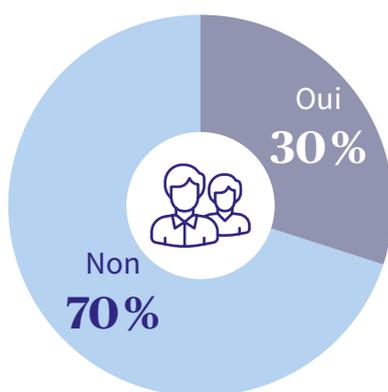
SEXE DU/DES DIRIGEANT(S)



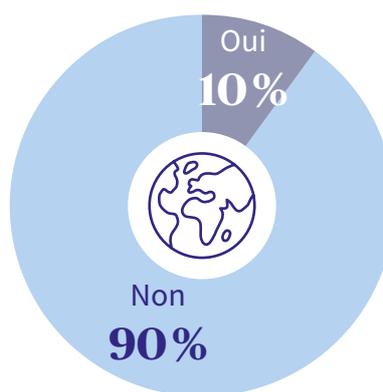
DÉTENTEURS



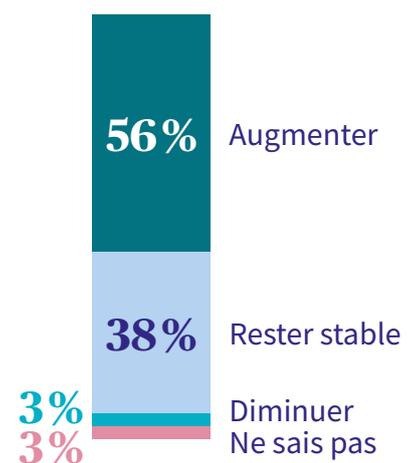
APPARTENANCE À UN GROUPE



PRÉSENCE À L'ÉTRANGER



ÉVOLUTION DU CA ENVISAGÉ POUR LES 2 PROCHAINES ANNÉES



36% des entreprises de moins de 250 salariés détiendraient de l'épargne salariale



- + Entreprises de 100 à 250 salariés (64 %)
- 10 à 19 salariés (25 %)

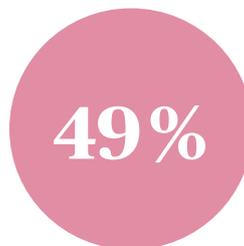
Sont **détenteurs**
d'un produit d'épargne salariale



- + 10 à 19 salariés (23 %)
- 5 à 9 salariés (7 %)

Ont **l'intention de proposer**
un produit d'épargne salariale
(non détenteurs intentionnistes)

La moitié des PME n'envisagent pas de proposer un produit d'épargne salariale



- + Moins de 20 salariés (53 %) - Services (60 %)
- 100 à 250 salariés (25 %)

Non détenteurs réfractaires

- + Significativement supérieur à l'ensemble de l'échantillon.
- Significativement inférieur à l'ensemble de l'échantillon.

1/3 des PME proposent un produit d'épargne salariale

DÉTENTION DE PRODUITS D'ÉPARGNE SALARIALE



+ Commerce/Transport (57 %)

Sont **détenteurs** d'un produit d'épargne salariale

81 % proposent un **PEE, PEI** ou **PEG**

59 % proposent un **PERCO**

40 % proposent les **deux**

Alimentés par...



68%

Un **abondement**
de l'entreprise



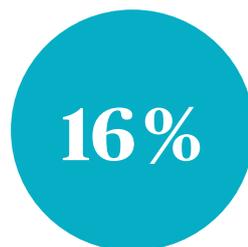
56%

Un **intéressement**



32%

La **participation**
aux résultats



+ 10 à 19 salariés (23 %)

Ont **l'intention de proposer** un produit d'épargne salariale (non détenteurs intentionnistes)

80 % envisagent un **PEE, PEI** ou **PEG**

83 % envisagent un **PERCO**

63 % envisagent les **deux**

“ Le PEE est plus souvent mis en place, mais le PERCO est fortement envisagé. ”

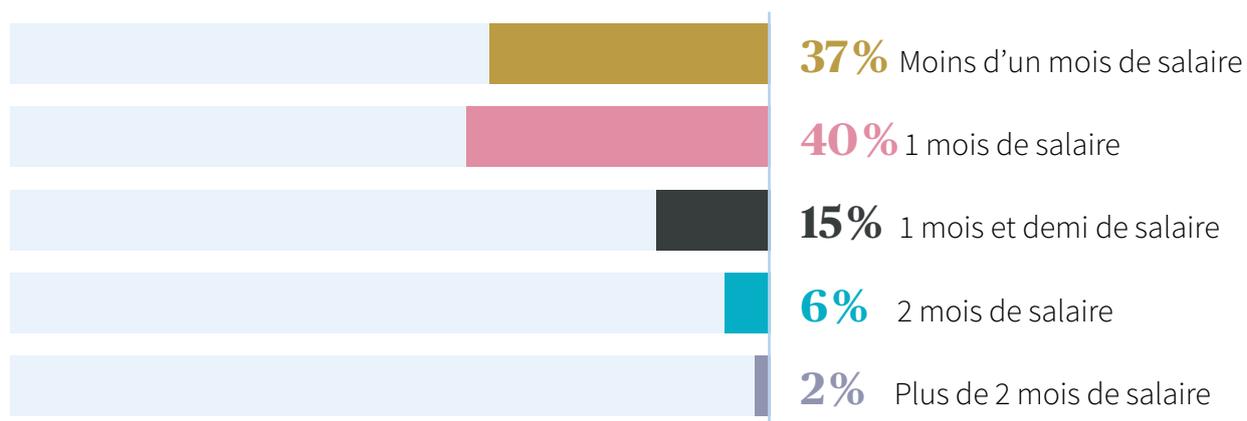
+ Significativement supérieur à l'ensemble de l'échantillon.

58% des PME versent un abondement



58% des PME verse un abondement en complément des versements volontaires des salariés

NIVEAU D'ÉPARGNE EN MOIS DE SALAIRES

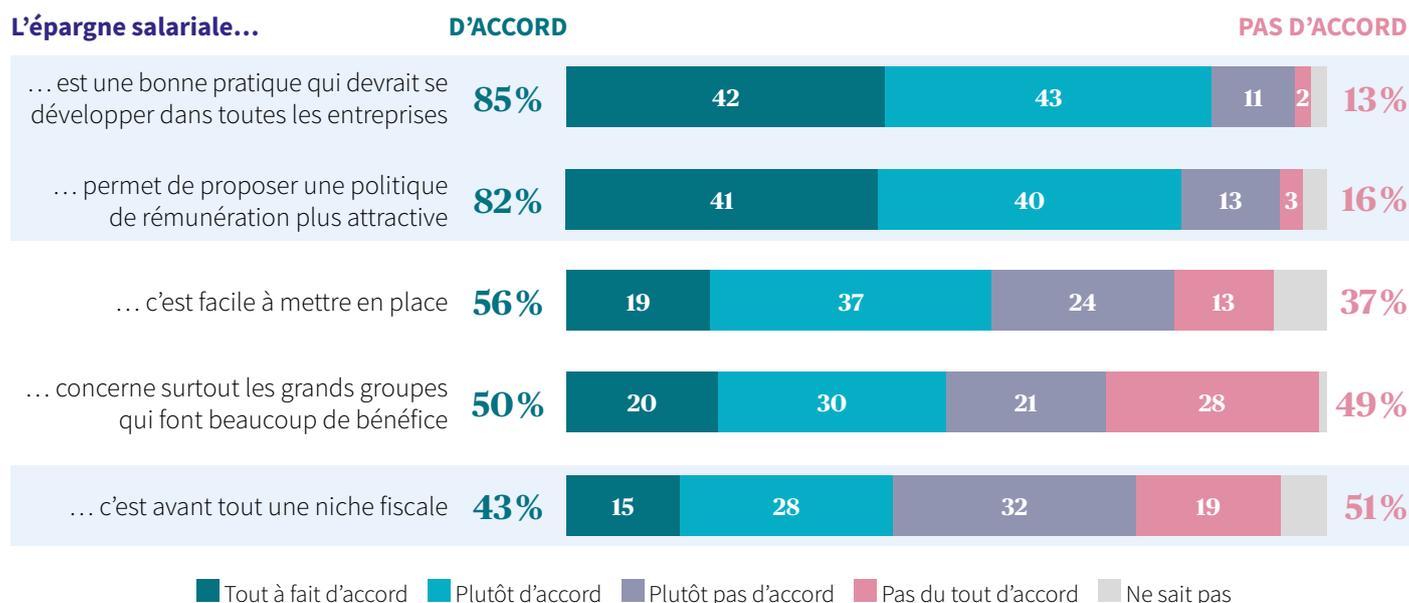


Pas d'écart significativement supérieur à l'ensemble des détenteurs.

Perception de l'épargne salariale

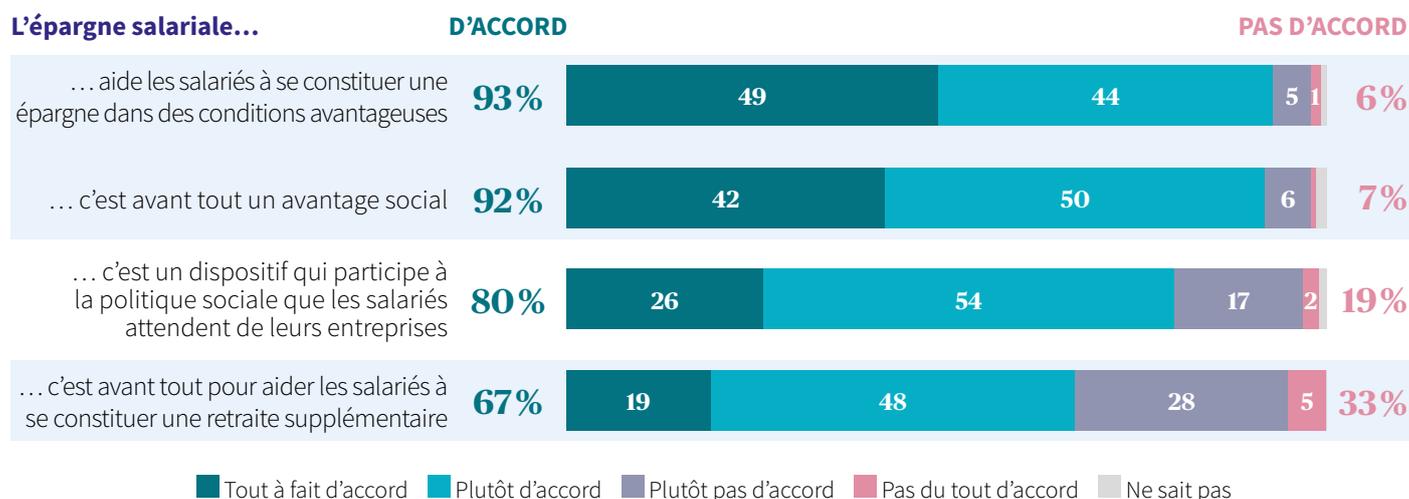
85% des PME estiment qu'il s'agit d'une bonne pratique à développer !

VIS-À-VIS DE L'ENTREPRISE



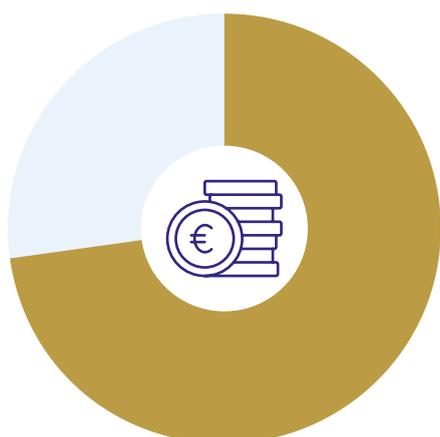
L'avantage social pour les salariés est également fortement valorisé par les chefs d'entreprise

VIS-À-VIS DES SALARIÉS



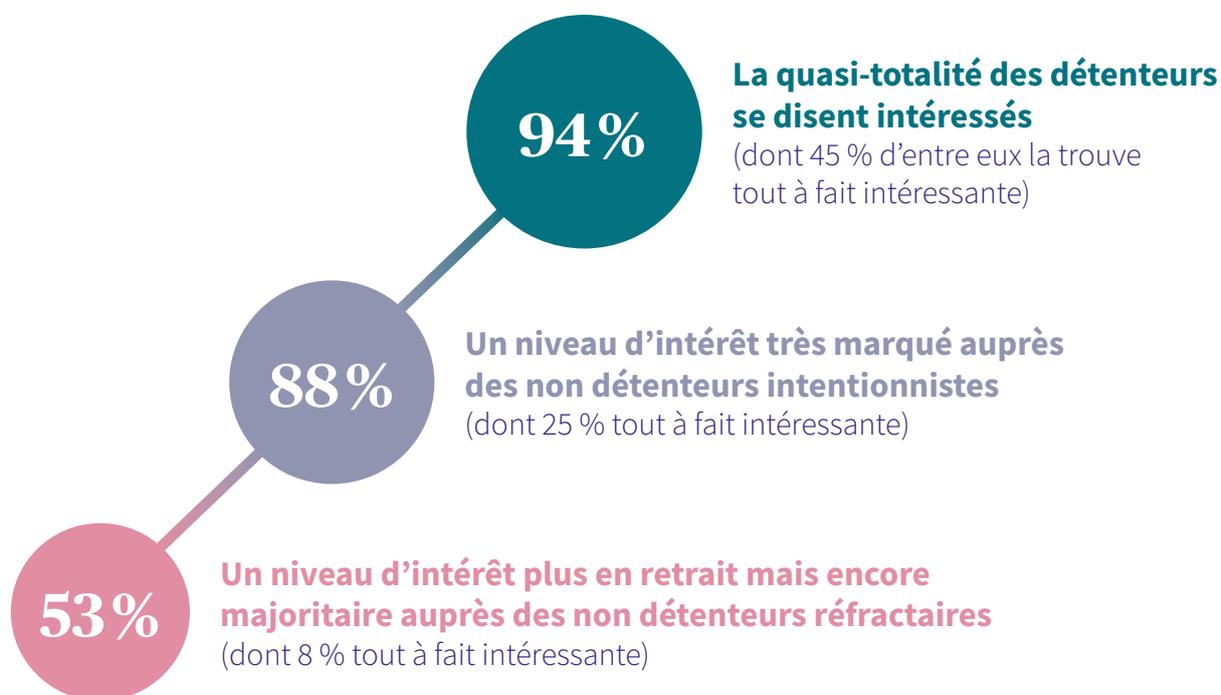
+ Significativement supérieur à l'ensemble de l'échantillon.

¾ des PME sont intéressées par ce dispositif



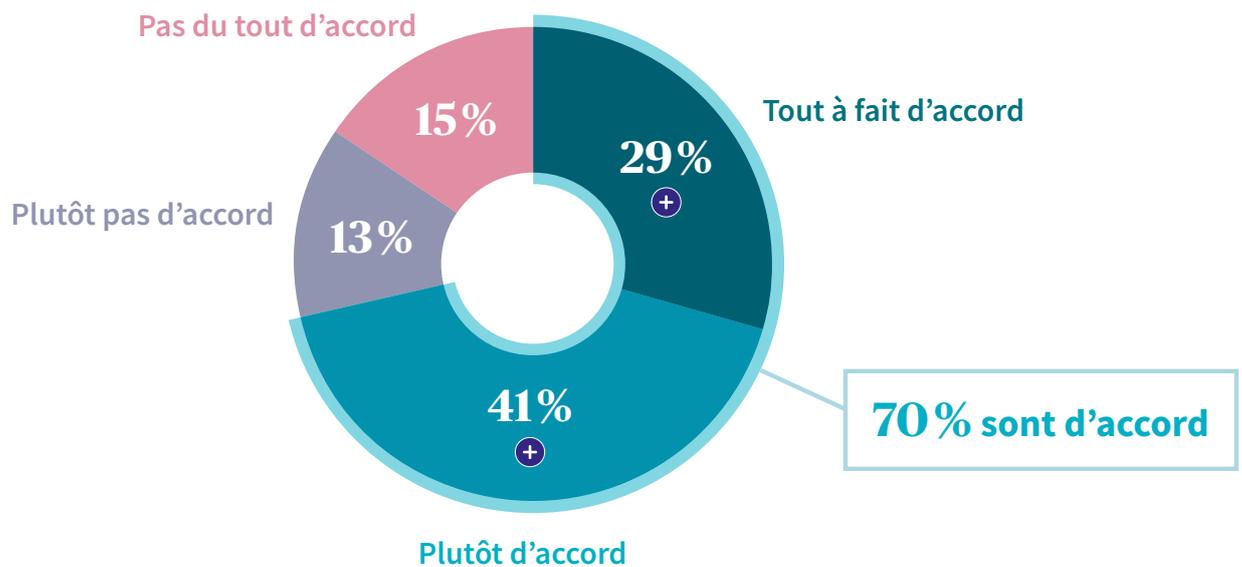
73% Trouvent l'**épargne salariale intéressante**
(dont 24 % tout à fait intéressante)

“ Parmi les non détenteurs,
la majorité des entreprises juge
aussi ce dispositif intéressant. ”



70% des PME non détentrices mettent le sujet à distance

Parmi les 49 % d'entreprises réfractaires **70%** adhère à cette idée



+ Significativement supérieur à l'ensemble de l'échantillon.

“ Les PME non équipées considèrent que cela concerne surtout les grands groupes. ”



Focus

L'épargne salariale est davantage perçue comme l'apanage des « grosses » structures :

- ayant « les reins solides », avec une certaine assise financière,
- disposant de moyens humains suffisants pour la mise en place, le suivi et la gestion de ces dispositifs,
- et faisant des bénéfices.

Une idée reçue qui tend à s'estomper, depuis les dernières évolutions fiscales et réglementaires.

Zoom sur la détention de l'épargne salariale

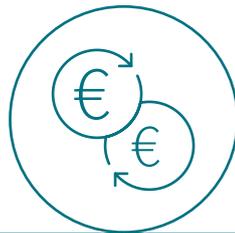
Des raisons de souscription comparables

Détenteurs



89%

Pour **fidéliser et motiver** les salariés



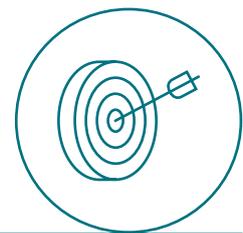
88%

C'est **fiscalement avantageux** pour les **salariés**



81%

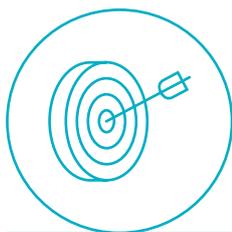
C'est le **rôle de l'entreprise** d'accompagner les salariés dans la **préparation de leur retraite**



79%

Pour aider les salariés à **réaliser leur projet**

Intentionnistes



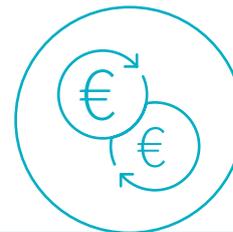
94%

Pour aider les salariés à **réaliser leur projet**



93%

Pour **fidéliser et motiver** les salariés



93%

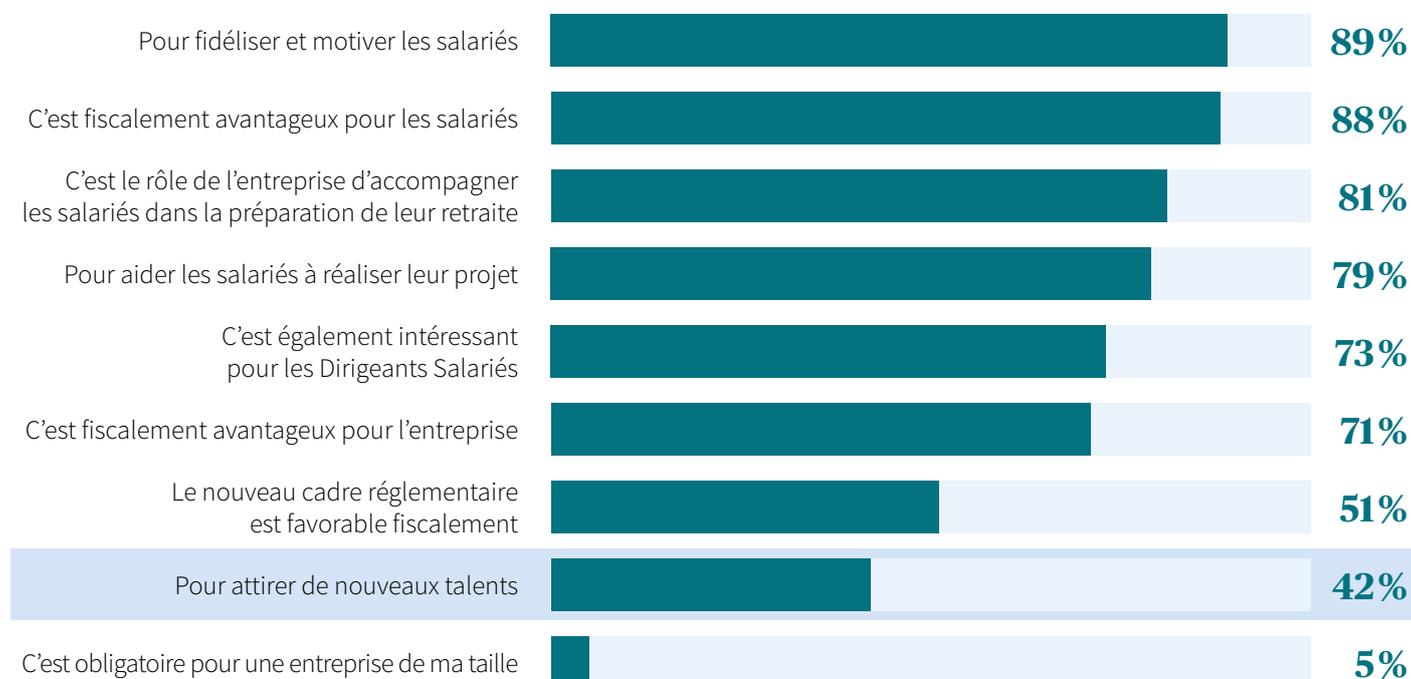
C'est **fiscalement avantageux** pour les **salariés**

“ Les détenteurs et les intentionnistes mettent en avant la motivation des salariés. ”

La majorité des PME envisage l'épargne salariale pour fidéliser et motiver les salariés !

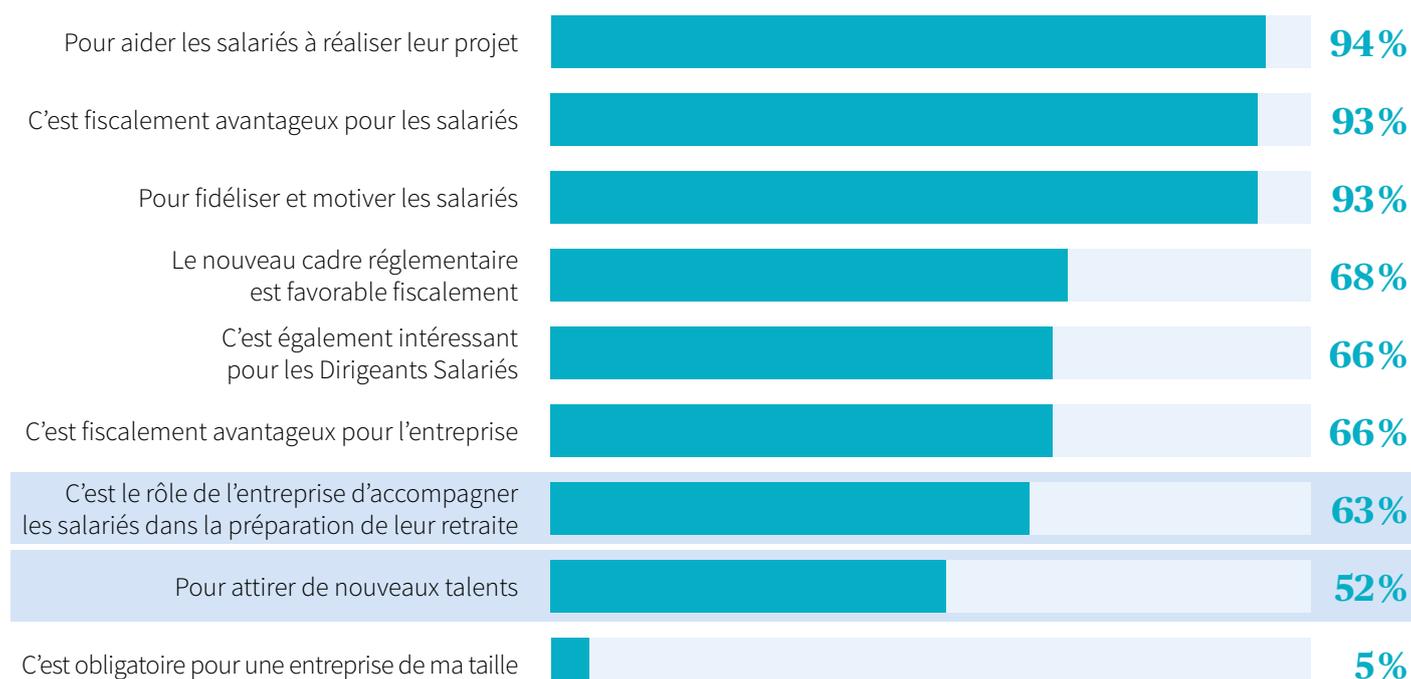
Détenteurs

RAISONS DE DÉTENTION

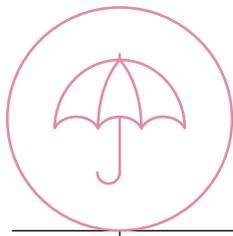


Intentionnistes

RAISONS DE DÉTENTION ENVISAGÉES

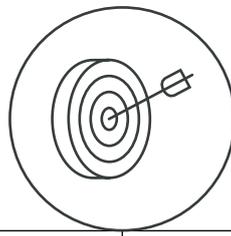


Pour les entreprises non équipées, le manque de temps pour s'en occuper et le coût sont des freins importants



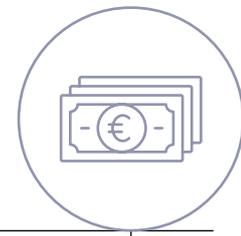
78%

L'entreprise préfère utiliser d'autres moyens pour fidéliser ses salariés (rémunération, primes...)



71%

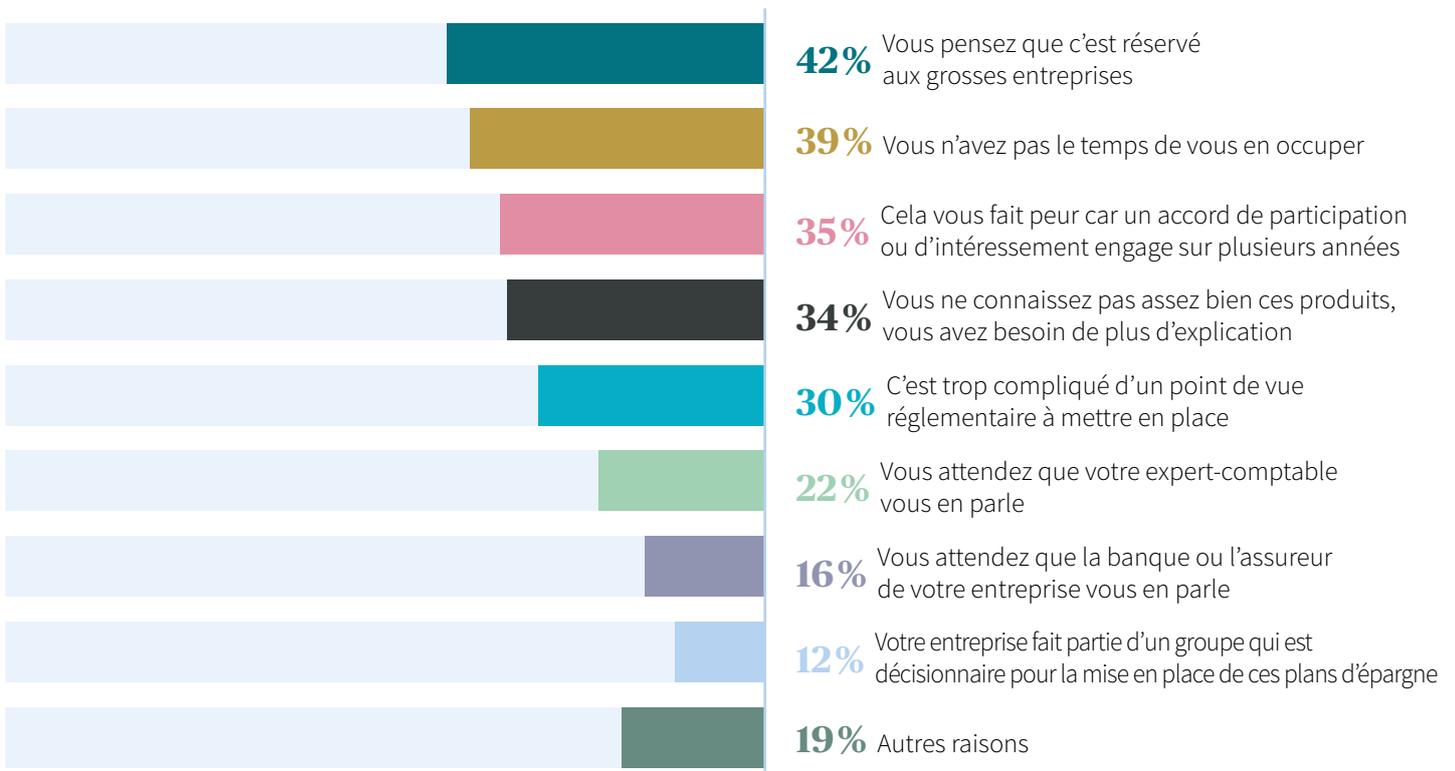
Ce n'est pas la priorité de l'entreprise



47%

Ce type de dispositif coûte trop cher à l'entreprise

Les autres freins...



+ Significativement supérieur à l'ensemble de l'échantillon.

Les entreprises ont tendance à adopter des postures de réserve : donnons-leur la parole !



Focus

Les interviewés indiquent avoir été **particulièrement mobilisés pendant la crise sanitaire**, (mise en place du chômage partiel, du télétravail...).

Un **manque de médiatisation perçu et une actualité mouvementée qui a pu inciter les entreprises à reporter toutes réflexions** sur les impacts potentiels de la loi.

Les PME tentent de rappeler qu'il s'agit – excepté pour la participation – de dispositifs facultatifs et/ou modulables.

“ On est tellement dans l'urgence depuis ces dernières années avec la crise sanitaire. Ça ralentit tout. ”

“ Et, j'avoue que je n'ai pas trop le temps pour ça non plus : le contexte actuel fait qu'il y a eu d'autres choses auxquelles penser. ”

“ Mais ces **situations sont financièrement compliquées et les salariés estiment eux que c'est la norme et ne se rendent plus compte qu'ils se retrouvent dans une situation extrêmement privilégiée**, avec des conditions d'abondement particulièrement bonnes. **Donc ce n'est plus un avantage, c'est un dû.** ”

Le choix de l'organisme gestionnaire est guidé par sa solidité financière

RAISONS/CRITÈRES DE CHOIX POUR L'ORGANISME GESTIONNAIRE



64%

La solidité financière de l'organisme sur le long terme



64%

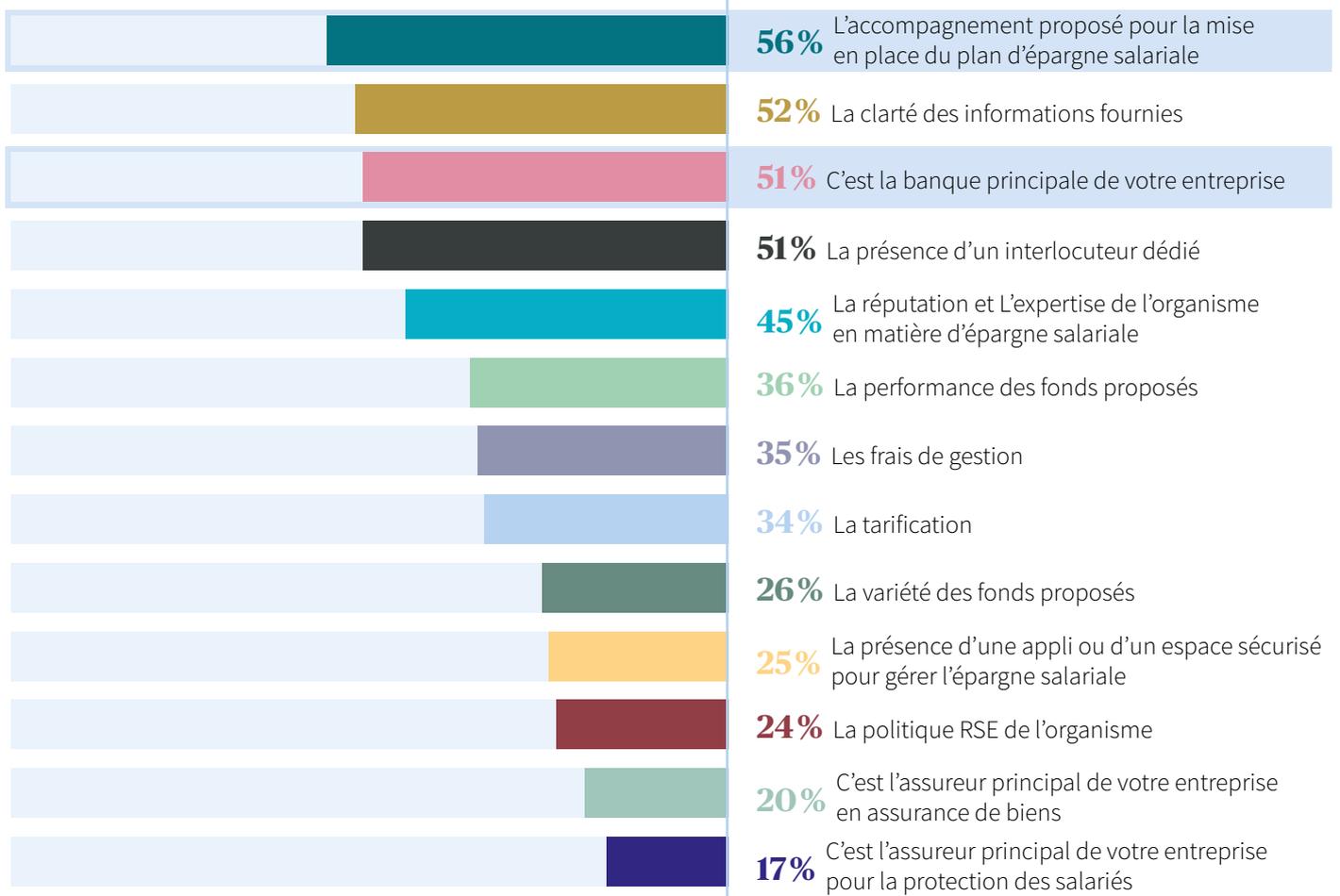
La compétence des conseillers



56%

La sécurité des fonds proposés

Autres critères



“ La compétence des conseillers, la sécurité des fonds proposés et l'accompagnement lors de la mise en place du dispositif sont aussi des facteurs clés. ”

Les PME recherchent avant tout un partenaire pour les accompagner et aider les salariés

Les PME attendent de leur futur partenaire qu'il soit :

- **Empathique** : capable de se mettre dans la peau de l'entreprise.
- **Loyal et disponible** : un partenaire aussi bien pour l'entreprise que pour les salariés, qui puisse se déplacer dans l'entreprise au moment de la souscription.
- **Transparent** : donnant bien toutes les informations aux différentes parties prenantes.
- **Didactique** : veillant à se mettre au niveau de ses différents publics pour expliquer les choses de manière simple et compréhensible.
- **Communiquant** : capable d'embarquer l'interne.
- **Rassurant** : apte à répondre aux éventuelles inquiétudes des salariés (notamment sur les fonds).

Les dirigeants interviewés soulignent qu'il est **nécessaire de communiquer autour de ces dispositifs et de faire preuve de pédagogie** car ils ne sont pas toujours bien compris/intégrés.

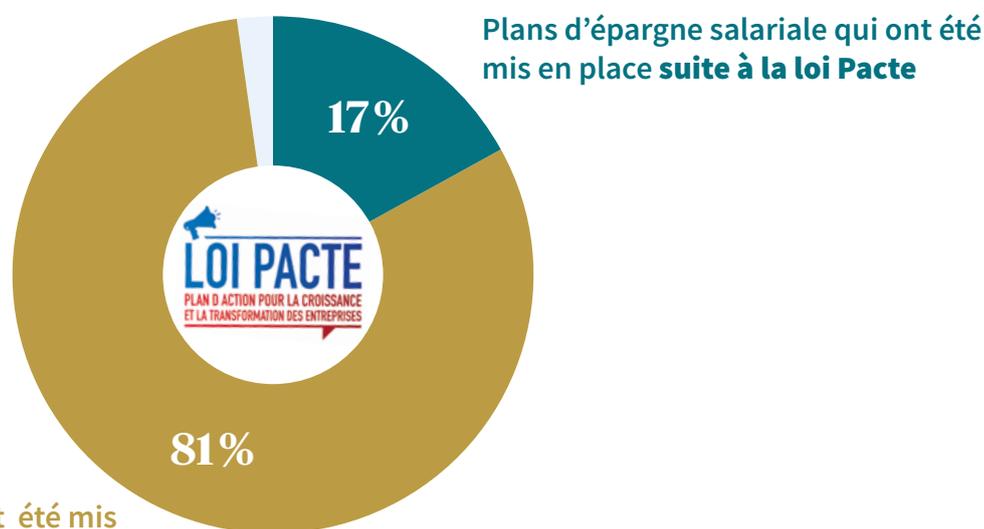
Et les PME ne se sentent **pas toujours légitimes pour communiquer sur ces dispositifs**, n'étant pas toujours au clair eux-mêmes sur tout.

“ Mais oui c'est important que l'organisme puisse nous accompagner là-dessus et *aider les salariés à s'approprier tous ces éléments*. J'espère que ce sont des choses faciles d'accès et pas trop techniques. *J'attends des choses vulgarisées.* ”

L'épargne salariale dans le contexte de l'évolution de la réglementation et dans le contexte de l'actualité

17% des entreprises détentrices ont mis en place un dispositif d'épargne suite à la Loi Pacte

IMPACT DE LA LOI PACTE SUR LE DISPOSITIF D'ÉPARGNE SALARIALE

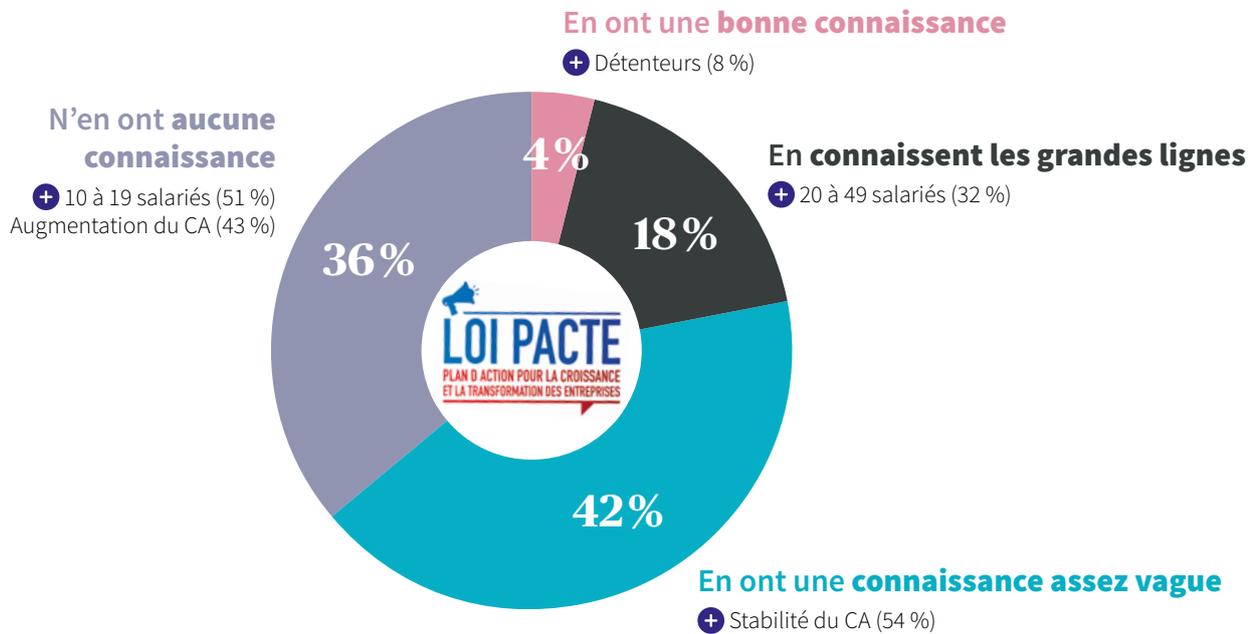


38% ● Non détenteurs réfractaires (26 %)

Des entreprises (détentrices ou non) déclarent que la Loi Pacte a été incitative ou pourrait l'être dans le futur (dont 7 % tout à fait).

36% des PME déclarent ne pas connaître les évolutions législatives récentes !

CONNAISSANCE DES DISPOSITIONS DE LA LOI PACTE



Focus

Si tous les interviewés ont entendu parler de la loi Pacte, celle-ci embrasse à leurs yeux un vaste champ de problématiques, lui conférant **un côté « fourretout »**. Par ailleurs, ils peinent à obtenir des informations qualifiées, ciblées.

“ J’ai regardé rapidement mais je ne pourrais pas à en parler plus que ça. Je sais surtout que ça vise la refonte des plans d’épargne et la simplification avec la fusion Madelin mais non je n’ai pas regardé en détail. ”

+ Significativement supérieur à l’ensemble de l’échantillon.

La crise sanitaire a renforcé l'intérêt pour l'épargne salariale

DIRIEZ-VOUS QUE CES RAISONS SONT PLUS OU MOINS IMPORTANTES DEPUIS LA CRISE SANITAIRE ?

... renforcer l'engagement humain et sociétal de l'entreprise



45%

(45 % aussi important qu'avant)

... mettre en place des actions pour attirer des nouveaux talents



35%

(50 % aussi important qu'avant)

... renforcer l'engagement environnemental de l'entreprise



34%

(59 % aussi important qu'avant)

... mettre en place des actions pour impliquer financièrement les salariés dans la performance de l'entreprise et les fidéliser



31%

(57 % aussi important qu'avant)

Les nouveaux avantages fiscaux sont encore peu connus

MESURES INCITATIVES



74%

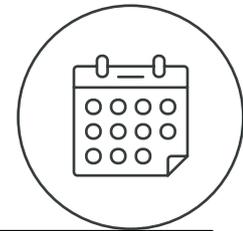
Absence de charges sociales sur l'intéressement*

+ Appartient à un groupe (87 %)



66%

Absence de charges sociales sur la participation, l'intéressement et l'abondement

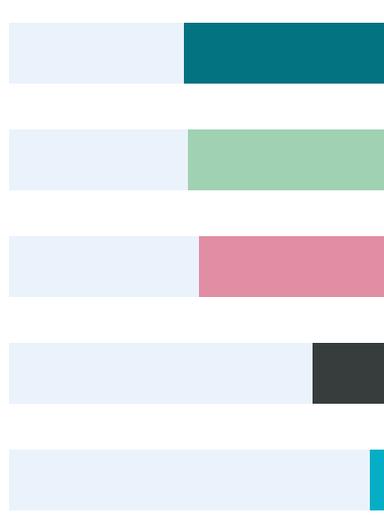


61%

Pouvoir mettre en place un plan d'épargne salariale pour une durée inférieure à 3 ans

+ Appartient à un groupe (78 %)

Autres mesures incitatives



+ Appartient à un groupe (68 %)

54% Déductibilité des versements volontaires effectués par le salarié sur le PERECO

53% Baisse du forfait social à 20 % sur l'abondement de l'entreprise lié à l'actionnariat salarié

50% Mise en place d'un PERU qui regroupe le PER et le PERECO pour plus de simplicité

20% Mise en place d'un plan d'épargne salariale sur décision unilatérale de l'employeur** (53 % auprès des entreprises de moins de 10 salariés)

5% Autres mesures

* Posé uniquement aux entreprises de moins de 50 salariés.
 ** Posé uniquement aux entreprises de moins de 10 salariés.

+ Significativement supérieur à l'ensemble de l'échantillon. Entreprises non-détentrices.

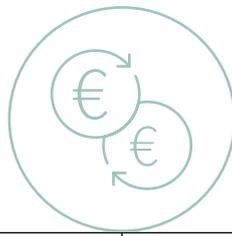
Les entreprises souhaiteraient disposer de plus d'informations !



75%

Le **coût**
pour l'entreprise

+ 20 à 49 salariés (86 %) - Appartient à un groupe (91 %)



71%

La **fiscalité**

+ Appartient à un groupe (81 %)

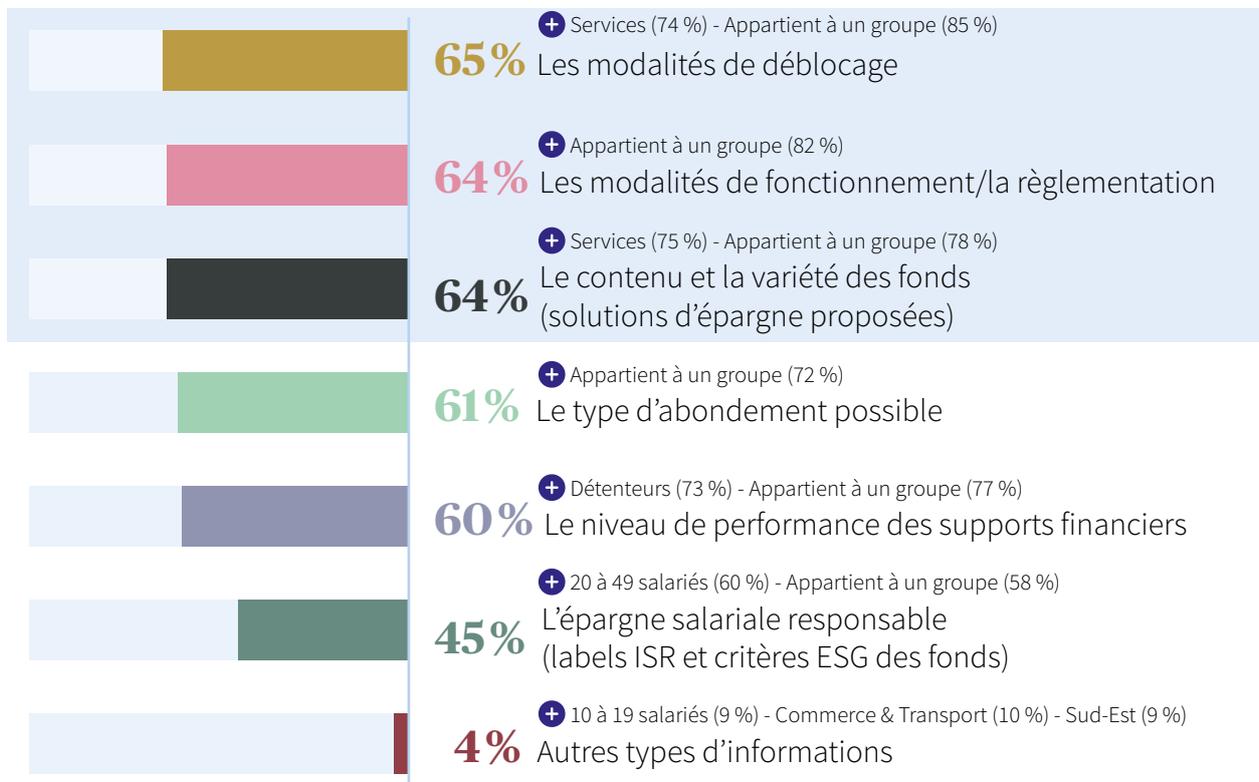


66%

Les **modalités de mise en place**

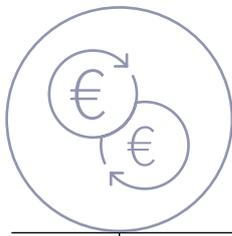
+ Appartient à un groupe (83 %)

Autres informations souhaitées



+ Significativement supérieur à l'ensemble de l'échantillon. Toutes les entreprises.

Un besoin d'information très majoritairement partagé sur l'ensemble des sujets



77%
La **fiscalité**

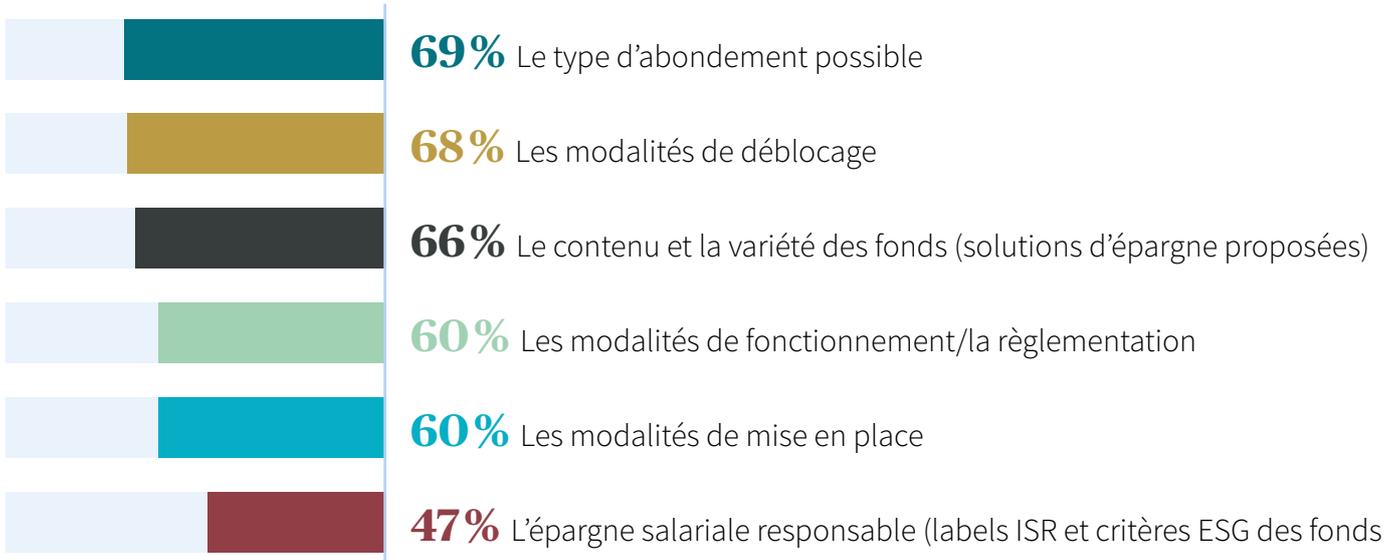


74%
Le **coût**
pour l'entreprise



73%
Le **niveau de performance**
des supports financiers **+**

Autres informations souhaitées



+ Significativement supérieur à l'ensemble de l'échantillon.
Entreprises détentrices.

Les attentes prioritaires des intentionnistes concernent le coût et la mise en place



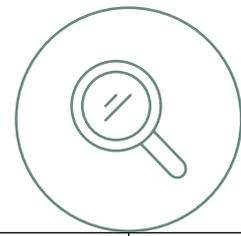
83%

Le **coût**
pour l'entreprise



83%

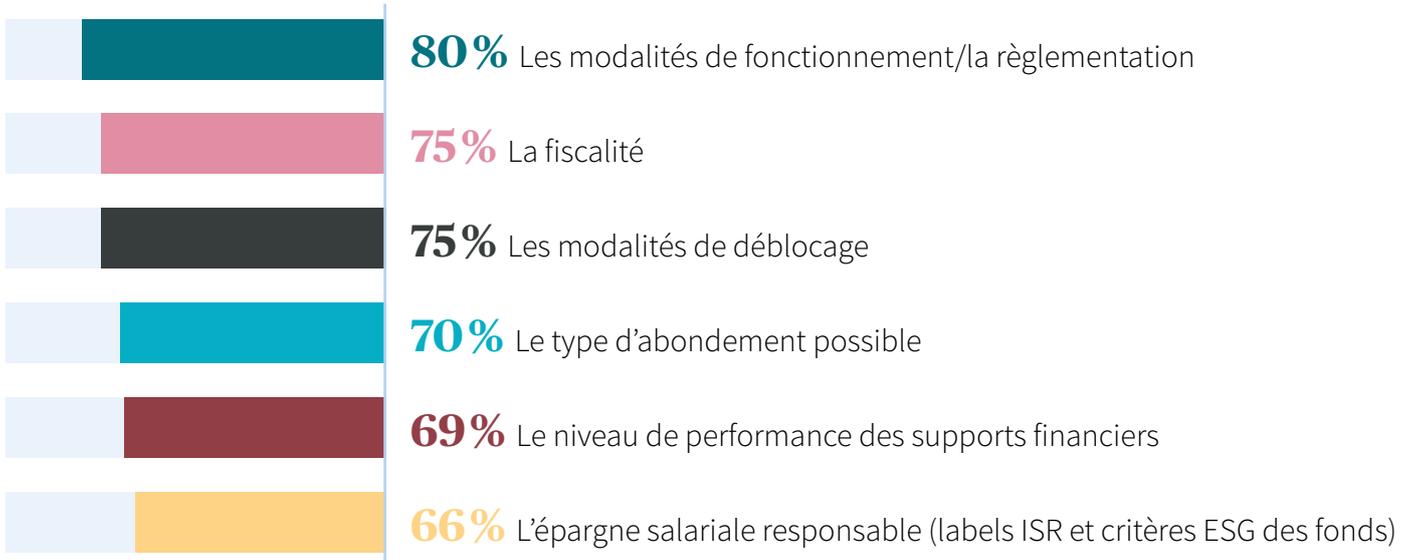
Les **modalités**
de mise en place



82%

Le **contenu et la variété**
des fonds (solutions
d'épargne proposées)

Autres informations souhaitées



42% des décideurs pensent que l'épargne responsable aurait un impact sur leur entreprise

L'ÉPARGNE RESPONSABLE EST PLUS INTÉRESSANTE QU'UNE ÉPARGNE CLASSIQUE EN TERMES DE...

Mise en avant de l'image responsable de votre entreprise



42%

+ Détenteurs (55 %) Nord & Est (70 %)

27 % aussi intéressante

Sécurité du capital investi



39%

+ Appartient à un groupe (49 %)

34 % aussi intéressante

Performance des supports financiers proposés



38%

+ Commerce & Transport (50 %) Stabilité du CA (48 %)

36 % aussi intéressante

Diversité des fonds proposés



34%

+ Appartient à un groupe (48 %)

37 % aussi intéressante

+ Significativement supérieur à l'ensemble de l'échantillon.

Quelles perceptions générales à l'égard de l'épargne salariale ?

Un dispositif qualifié de « gagnant-gagnant »

De manière générale, les TPE/PME interviewées présentent **l'épargne salariale comme un atout, tant pour l'entreprise que pour les salariés.**

- Déjà parce qu'elle permet d'**associer les salariés aux résultats de l'entreprise** (intéressement) et de **les récompenser en cas de bénéfices** (participation) – sans pour autant être pénalisant en cas de mauvaise année.
- Ensuite, parce que ce système de **partage de la valeur** constitue **un levier de fidélisation**... mais aussi un atout pour **attirer de nouveaux talents**, un point souvent jugé clé pour les PME qui doivent parfois « rivaliser » avec des Grands Groupes et/ou qui s'inscrivent dans un univers hautement concurrentiel.
- Par ailleurs, les dispositifs d'épargne salariale offrent **des avantages sociaux et fiscaux** à l'entreprise comme aux salariés.

Une mécanique vertueuse, qui permet à toutes les parties prenantes d'en tirer profit.

“ C'est un mécanisme de partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise, qui peut être obligatoire comme l'est la participation dans les entreprises de plus de 50 salariés au bout de quelques années, quand le seuil est franchi ou qui peut être optionnel dans le cadre d'un accord d'intéressement. ”

Un dispositif qui reste complexe à appréhender

L'épargne salariale est parfois compliquée à mettre en place et se heurte à quelques freins :

- Tout d'abord, dans la phase « projet », les dirigeants de TPE/PME tiennent généralement à avoir **une idée précise du budget que cela va représenter**. Or cela n'est pas toujours aisé à déterminer, notamment pour la participation qui est indexée sur le résultat fiscal... et donc plus aléatoire.
- Ensuite, **ces produits sont qualifiés de complexes** et les informations glanées sur le sujet sont souvent jugées très techniques, difficiles à intégrer.
- Enfin, les dirigeants interrogés déplorent **une refonte permanente du cadre législatif**. Or, les PME n'ont pas toujours les moyens (humains et/ou financiers) d'appréhender sereinement ces changements continus et cette législation évolutive :
 - à commencer par la difficulté de suivre l'actualité de la réglementation...,
 - ... et les craintes associées de passer à côté d'une obligation ou de se tromper dans l'application de mesures et d'en subir les conséquences.

“ Les freins, ça va être le coût global. **C'est un calcul à faire.** Il faut voir le temps passer aussi. Il faut qu'il y ait de vrais bénéfices derrière. ”

Entreprise non détentrice

Les interviewés regrettent le manque d'information disponible sur ce sujet

Au global, le sentiment partagé qu'il y a **assez peu d'informations disponibles – de qualité – sur ce sujet**, qualifié de complexe et de stratégique pour l'entreprise.

- Certains interviewés **disposent d'informations via leur entreprise** (notamment les filiales de Groupes qui peuvent disposer d'un service ou d'outils de veille réglementaire et législative, etc.).
- Ou encore se tournent **vers l'organisme qui gère leur Epargne Salariale** ou – pour les non équipés à date – ceux qu'ils ont contacté pour avoir de plus amples informations (soit via leur site Internet, soit via la documentation qu'ils mettent à leur disposition, soit via un contact direct qu'ils peuvent solliciter en cas de besoin et/ou leur service juridique).
- D'autres naviguent **sur Internet/des sites spécialisés** ou encore **s'inscrivent à des alertes/des newsletters** (ex. ministère du travail).
- Plus à la marge, certains ont pu être amenés à solliciter **un avocat**, notamment pour des questions très précises/spécifiques... toutefois le coût associé peut s'avérer dissuasif, rédhibitoire.

De manière générale, ils ont souvent **le sentiment d'avancer à tâtons car l'information reçue est qualifiée de dense, de technique et parfois jugée trop générique** (pas toujours adaptée à leur cas précis).

Enfin, les PME rencontrées soulignent qu'elles ont été **particulièrement mobilisées pendant la crise sanitaire**, ayant dû faire face à l'urgence d'une situation inédite (ex. mise en place du chômage partiel, du télétravail...) et n'ont **pas toujours eu le temps nécessaire à consacrer à la lecture de ces articles**.

“ La société nous envoie quelques infos mais je dois vous avouer qu'on en n'a pas non plus énormément. Et, j'avoue que je n'ai pas trop le temps pour ça non plus : le contexte actuel fait qu'il y a eu d'autres choses auxquelles penser. ”

Entreprise détentrice

Les retours d'expériences

Les dirigeants souhaitent s'appuyer sur leur organisme de gestion pour communiquer

Les PME ne se sentent pas toujours légitimes pour communiquer sur ces dispositifs, n'étant pas toujours au clair eux-mêmes sur tout. En ce sens, **elles apprécient pouvoir compter sur leur organisme** et attendent de lui :

- La réalisation de réunions d'information.
- La mise à disposition de plaquettes.
- Ou encore d'outils de com didactiques (webinar, conférences en ligne...).
- Et une plateforme téléphonique.

Toutefois, les PME regrettent que **ces différents supports/sources ne soient pas toujours suffisamment vulgarisés et pas toujours accessibles à des néophytes**.

Enfin, les PME tentent de rappeler qu'il s'agit – excepté pour la participation – de dispositifs facultatifs et/ou modulables. **Elles regrettent notamment que les salariés finissent souvent par percevoir ces dispositifs comme un dû et non plus comme un avantage**. Ainsi, une fois mis en place, il est souvent très dur de revenir dessus, y compris si l'entreprise enregistre de mauvaises performances/traverse une passe difficile.

“ Les plaquettes, je me les suis faites envoyer mais honnêtement, il faudrait que vous puissiez voir la tête que ça a parce que **quand j'ai reçu ça, je me suis dit que ça ne servait à rien que je l'envoie. C'est beaucoup trop technique** « répartition par type d'actifs »/« poche de répartition par maturité »... au niveau des termes, ce n'est vraiment pas accessibles à tout le monde. ”

Entreprise détentrice

Des BÉNÉFICES associés à l'épargne salariale pour les salariés

Pour les salariés

- Une épargne jugée sûre, qui promet généralement **un bon rendement**.
- La possibilité pour eux de **se constituer un capital à moyen/long terme** pour financer des projets de vie (ex. achat d'une maison...) et/ou pour préparer la retraite.
- Pour ceux qui bénéficient de l'**abondement** : la garantie de garder un bon rendement (bien plus avantageux qu'un Livret A ou un LDD – même si cela nécessite de garder l'argent bloqué un certain temps).
- Des salariés qui « **gardent la main** » et qui décident – ou non – de faire des versements volontaires mais aussi des montants déposés (dans le respect de certaines limites).
- Une **optimisation sociale et fiscale** :
 - à l'entrée : les sommes placées sont non imposables et exonérées de charges sociales (hors CSG-CRDS),
 - à la sortie : le capital est exonéré d'impôt sur le revenu.
- La possibilité de **monétiser 10 jours de repos** non pris par an – avec ou sans Compte Épargne Temps.

“ Motiver, fidéliser... et c'est une forme de rémunération complémentaire qui n'a pas le même coût pour l'entreprise. ”

Des BÉNÉFICES associés à l'épargne salariale pour l'entreprise

Pour l'entreprise

- La possibilité d'associer les salariés aux résultats de l'entreprise, **de les motiver, de les responsabiliser, de les sensibiliser.**
- Les sommes versées sont **exonérées de charges sociales et déductibles du résultat.**
- L'entreprise peut **fixer ses propres règles**, il ne s'agit pas d'un avantage acquis (hors participation). Toutefois, les PME soulignent que, dans les faits, **il reste tout de même très compliqué de faire machine arrière**, au risque de recevoir les foudres des salariés.

“ Pour l'entreprise, **ça permet de distribuer une rémunération en fonction de l'atteinte des résultats**, c'est plus le cas encore pour l'intéressement où on choisit notre formule que pour la participation, donc **ça permet d'associer les salariés aux résultats**, notamment quand il y a une bonne année. Ça montre que tout le monde a son rôle à jouer car si la rentabilité augmente, les salariés en touchent aussi les fruits et puis bon, ça permet de distribuer des sommes qui ne sont pas soumises à la charge sociale. Notamment au niveau de l'intéressement : **quand on donne 100 à un salarié, il touche 100 alors que quand on est sur de la rémunération brute ce n'est pas du tout le cas. Il y a là un avantage certain.** ”

Entreprise détentrice

Zoom sur les non équipés

Les caractéristiques du partenaire idéal

Les TPE rencontrées attendent essentiellement de leur futur partenaire qu'il soit :

- **Empathique** : capable de se mettre dans la peau de l'entreprise, de comprendre ses besoins.
- **Réactif** : capable de gérer rapidement un problème (afin de soulager le dirigeant de TPE/PME).
- **Loyal et disponible** : un partenaire aussi bien pour l'entreprise que pour les salariés, qui puisse notamment se déplacer dans l'entreprise au moment de la souscription.
- **Transparent** : donnant bien toutes les informations aux différentes parties prenantes.
- **Didactique** : veillant à se mettre au niveau de ses différents publics pour expliquer les choses de manière simple et compréhensible.
- **Communiquant** : capable d'embarquer l'interne.
- **Rassurant** : apte à répondre aux éventuelles inquiétudes des salariés (notamment sur les fonds).

“ Nous on veut **un partenaire réactif et à l'écoute**, que quand il y a un souci ça se règle rapidement. En tant que chef d'entreprise, notre quotidien c'est trouver des solutions à des problèmes. **Donc je n'ai pas envie de passer une journée bloqué sur ça. Je n'ai pas 40 journées dans la semaine. Du coup j'attends de mon partenaire qu'il soit réactif et qu'il soit capable de gérer les problèmes** s'il y en a. Si l'interface est compliquée, que les salariés galèrent et que c'est à moi de gérer ça, ça ne va pas le faire. Je vais péter un câble. **Il faut que les choses soient fluides et qu'elles se fassent en souplesse.** Et c'est important d'avoir une personne dédiée qui puisse nous répondre rapidement, que les sujets ne traînent pas. ”

Entreprise non détentrice

Bilan

Les attentes des PME

In fine, les attentes des TPE et PME se concentrent essentiellement sur **UNE MEILLEURE COMMUNICATION et sur UN MEILLEUR ACCOMPAGNEMENT/SUIVI.**

Les PME souhaiteraient que leur partenaire soit... :

- **Plus pro-actif/force de proposition** : par exemple capable de les alerter en cas de changement réglementaire/législatif mais aussi de remettre à plat leur dispositif afin de l'optimiser, quand cela est possible (et ne pas le laisser dormir une fois signé).
- **Plus didactique** : avec un discours non jargonneux, vulgarisé.

Et des précisions attendues :

- Notamment en ce qui concerne la **Loi Pacte** - si beaucoup savent que cela a une incidence sur les dispositifs d'épargne salariale, ils ne sont pas en mesure de les expliciter à date.
- Mais aussi sur les différents supports de placement.

ÉTUDE QUANTITATIVE AUPRÈS DES SALARIÉS

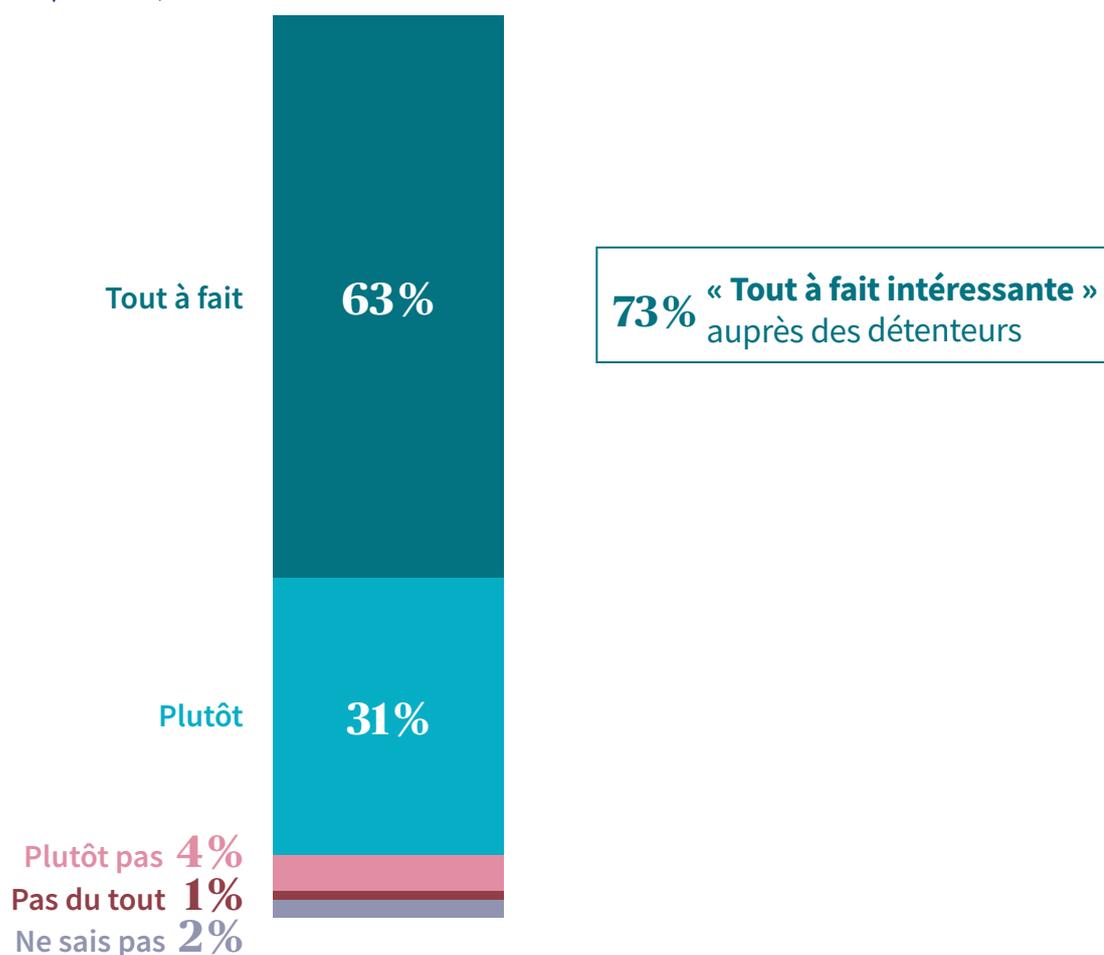
Enquête quantitative menée online via le **Panel Clients AXA** du 27 août au 2 septembre 2021
(**254 salariés** clients d'AXA répondants, dont **151 salariés détenteurs** d'épargne salariale)

Les salariés sont unanimement intéressés par l'épargne salariale !

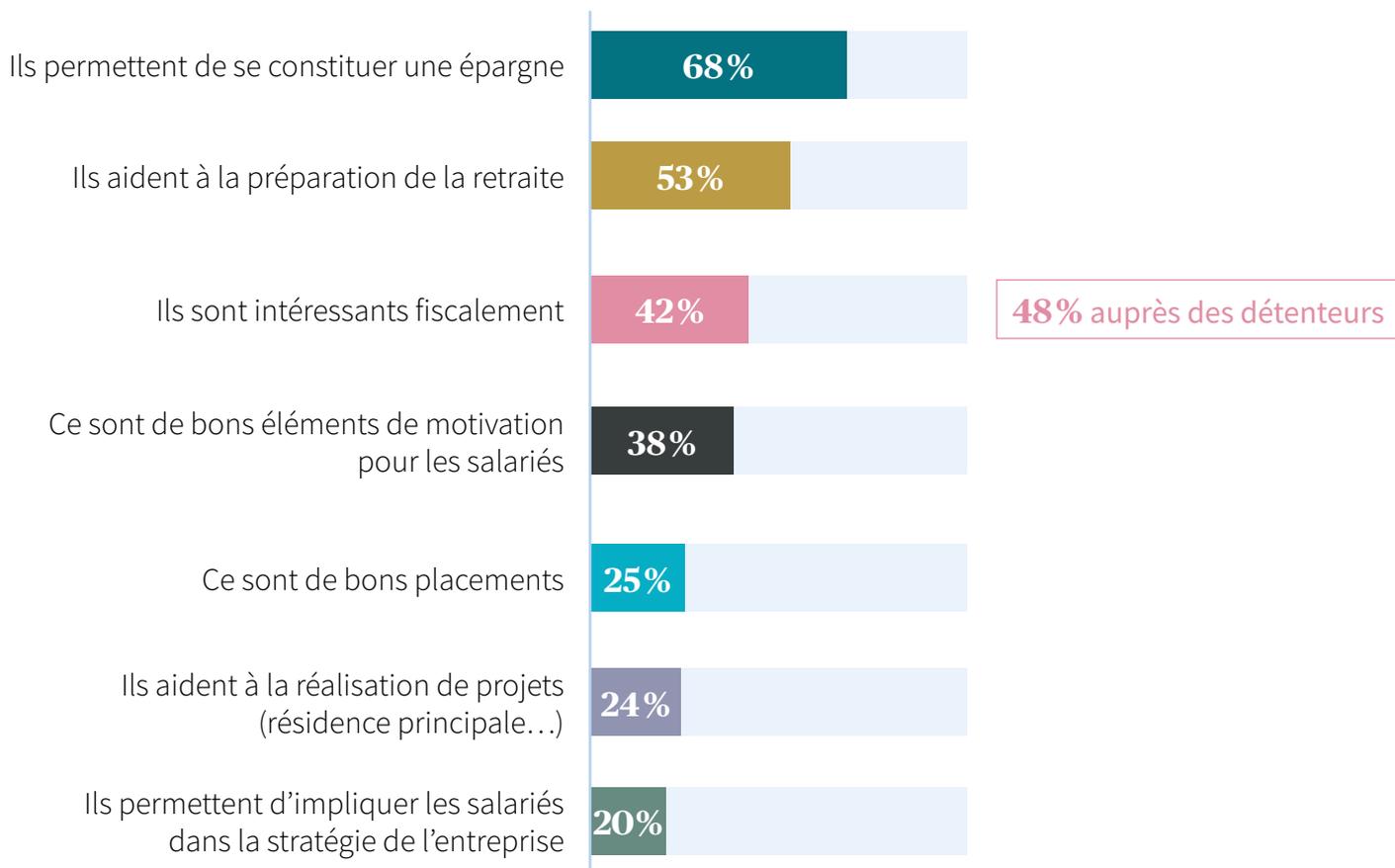
Selon vous, la mise en place d'un dispositif d'épargne salariale dans une entreprise est-elle une mesure « Tout à fait », « Plutôt », « Plutôt pas », ou « Pas du tout » intéressante ?

Niveau d'intérêt des salariés

(Base : 254 salariés répondants)



L'intérêt pour ces dispositifs est avant tout justifié par le coup de pouce de l'entreprise

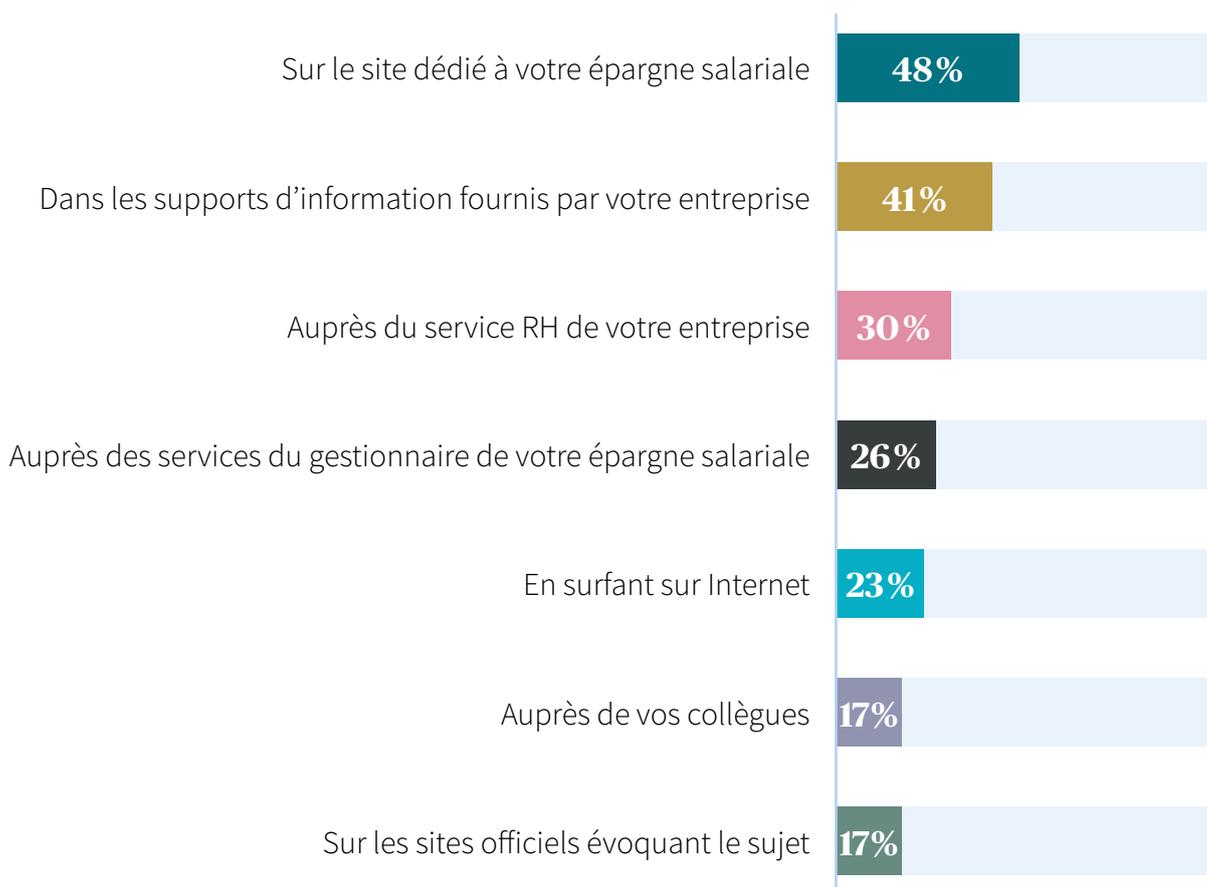


L'espace client en ligne est le mode d'information privilégié par les détenteurs

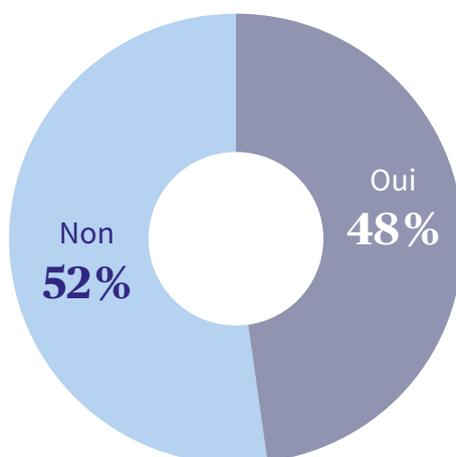
Où allez-vous chercher l'information lorsque vous avez une question sur l'épargne salariale ?

Modes d'information utilisés par les détenteurs d'épargne salariale

(Base : 151 détenteurs répondants)

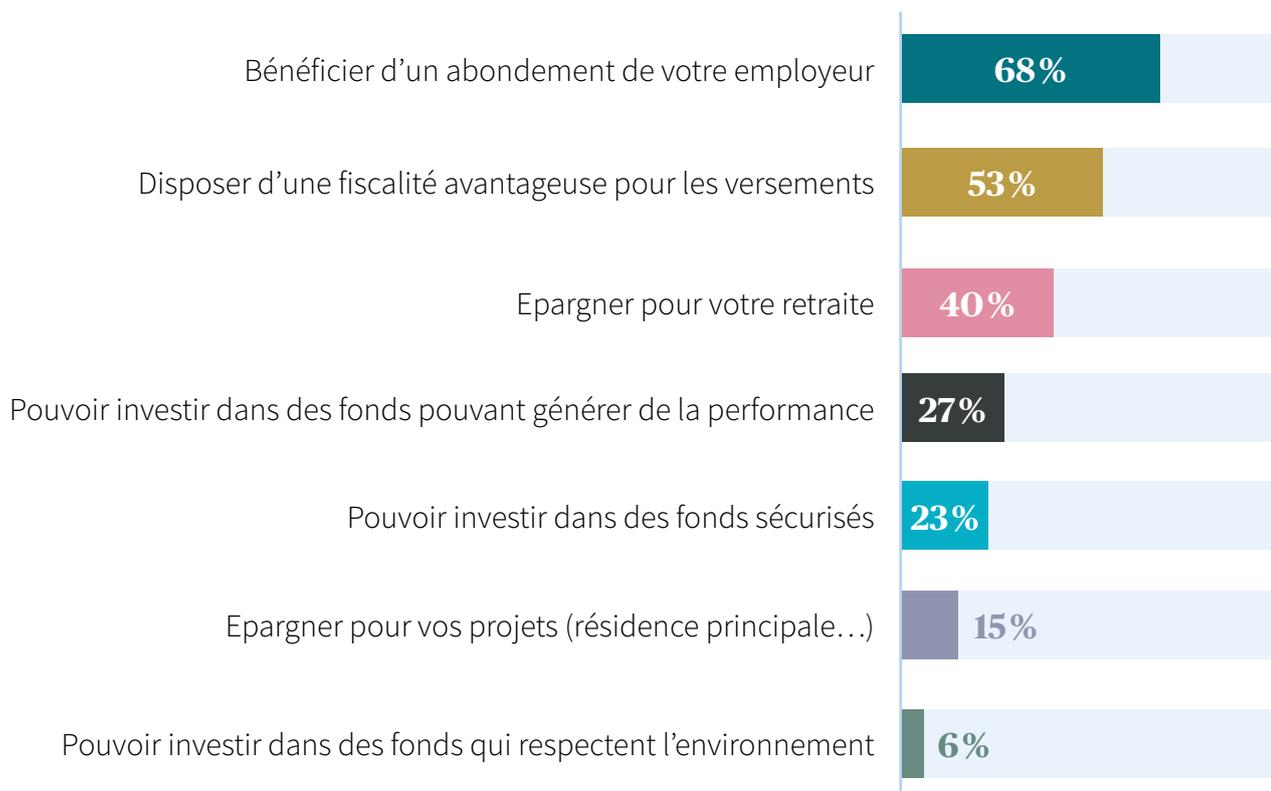


48% des détenteurs effectuent des versements volontaires



Qu'est-ce qui vous incite ou pourrait vous inciter à effectuer des versements volontaires ?

(Base : 151 détenteurs répondants)



CE QU'IL FAUT RETENIR DE L'ÉTUDE

**L'épargne salariale est une mécanique vertueuse,
qui permet à toutes les parties prenantes d'en tirer profit :**

- Le dispositif est qualifié de « **gagnant-gagnant** » par les entreprises.
- L'épargne salariale est présentée comme un **véritable atout**.
- C'est un levier de **fidélisation** et de **motivation** pour les salariés.

Etude Kantar/AXA du 27 août au 2 septembre 2021

Enquête quantitative auprès d'un échantillon de 300 entreprises de 5 à 250 salariés, menée par l'institut Kantar en juillet 2021, par téléphone, complétée par 6 entretiens qualitatifs approfondis auprès de la même cible.

Enquête quantitative menée online via le Panel Clients AXA auprès de 250 salariés clients d'AXA, dont 150 détenteurs d'épargne salariale.

