

opinionway

— POUR —

 Semaine
de l'Épargne
Salariale 

Les Français et l'épargne salariale

Vague 3 | février 2025

ESOMAR²⁵
Corporate



© Image by standret on Freepik



Le contexte et les objectifs

En 2025, L'AFG, l'AMF et la Finance pour tous ont souhaité reconduire un dispositif d'enquête, 2 ans après la précédente vague, afin de refaire un état des lieux du rapport des salariés à l'épargne salariale.

En complément, et au regard de la nouvelle obligation pour les entreprises de 11 à 49 salariés de mettre en place d'ici à la fin d'année 2025 un mécanisme de partage de la valeur, L'AFG, l'AMF et la Finance pour tous ont décidé d'ajouter un volet d'enquête relatif au rapport des dirigeants d'entreprise de 11 à 49 salariés à l'épargne salariale

Ces 2 volets d'enquête poursuivaient les objectifs suivants :





La méthodologie

opinionway

Crédits : dev-asongbam

La méthodologie

Toute publication totale ou partielle doit impérativement utiliser la mention complète suivante :

« Sondage OpinionWay pour AMF »
et aucune reprise de l'enquête ne pourra être dissociée de cet intitulé

NB : Il s'agit de la 3^{ème} vagues d'enquête conduites sur ce sujet auprès des salariés :

- Vague 1 : Février 2020
- Vague 2 : Janvier 2023

VOLET SALARIES



Echantillon de **751 personnes, représentatif des salariés** âgés de 18 ans et plus.

L'échantillon a été constitué selon la **méthode des quotas**, au regard des critères de sexe, d'âge, de catégorie socioprofessionnelle, de catégorie d'agglomération, de région de résidence et de taille de l'entreprise d'appartenance.



L'échantillon a été interrogé par **questionnaire auto-administré en ligne sur système CAWI** (Computer Assisted Web Interview).



Les interviews ont été réalisées **du 20 au 29 janvier 2025**.

Pour les remercier de leur participation, les panélistes ont touché des incentives ou ont fait un don à l'association proposée de leur choix.



OpinionWay a réalisé cette enquête en appliquant les procédures et règles de la **norme ISO 20252**

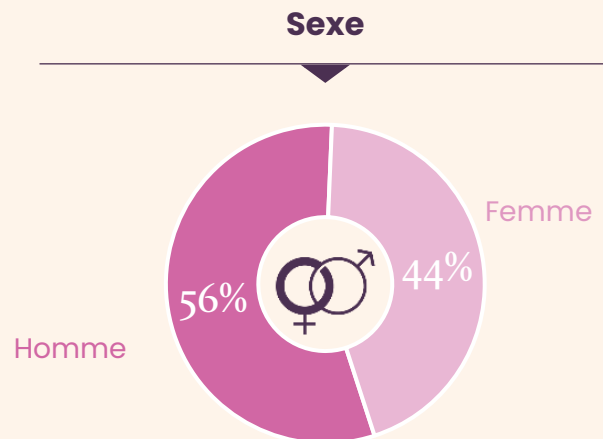


Les résultats de ce sondage doivent être lus en tenant compte des marges d'incertitude : 1,4 à 3,1 points au plus pour un échantillon de 1000 répondants et de 2,3 à 5,3 points pour un échantillon de 350 répondants.

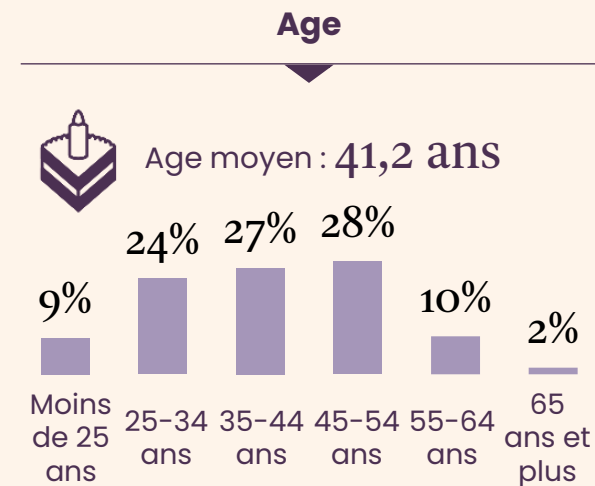
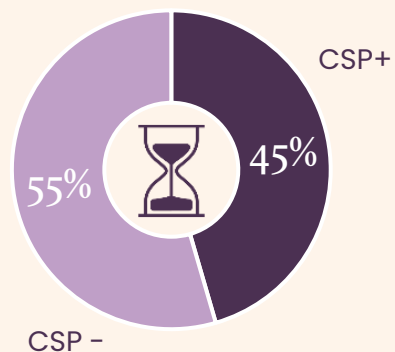
Le profil de l'échantillon de salariés



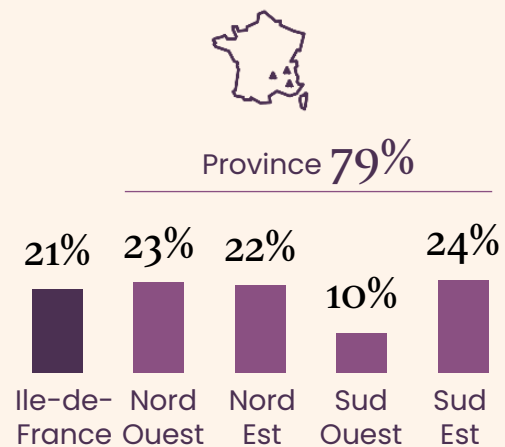
751
Salariés



Activité professionnelle



Région

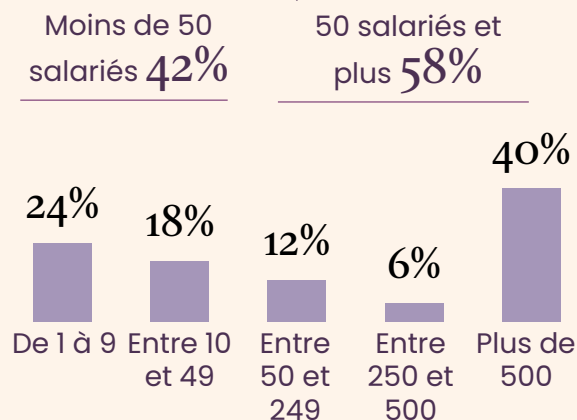


Le profil de l'échantillon de salariés

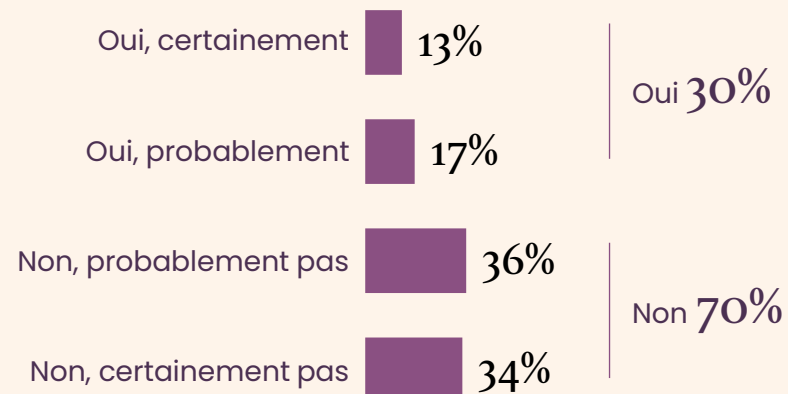


751
Salariés

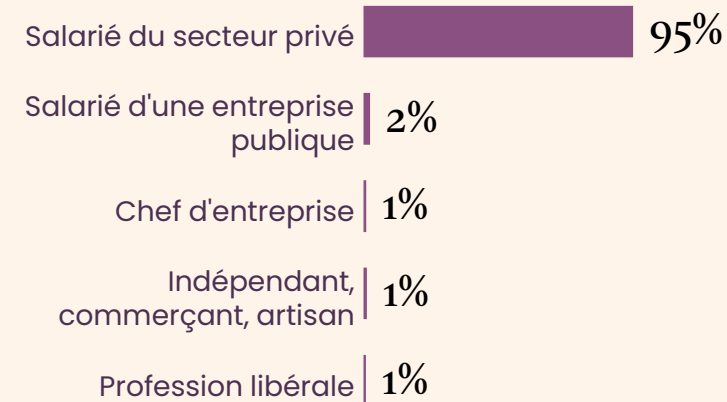
Nombre de salariés



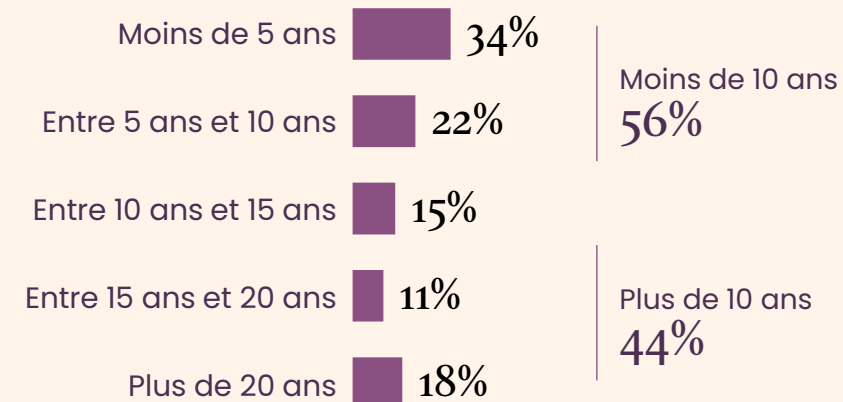
Intention de changer d'emploi



Secteur



Ancienneté au sein de l'entreprise



La méthodologie

Toute publication totale ou partielle doit impérativement utiliser la mention complète suivante :

« Sondage OpinionWay pour AMF »
et aucune reprise de l'enquête ne pourra être dissociée de cet intitulé

VOLET DIRIGEANTS



Echantillon de **199 personnes, représentatif des dirigeants d'entreprise de 11 à 49 salariés.**

L'échantillon a été constitué selon la **méthode des quotas**, au regard des critères relatifs au secteur d'activité, à la taille salariale et à la région d'installation de l'entreprise.



L'échantillon a été interrogé par **questionnaire auto-administré en ligne sur système CAWI** (Computer Assisted Web Interview).



Les interviews ont été réalisées **du 17 au 27 janvier 2025.**

Pour les remercier de leur participation, les panélistes ont touché des incentives ou ont fait un don à l'association proposée de leur choix.



OpinionWay a réalisé cette enquête en appliquant les procédures et règles de la **norme ISO 20252**

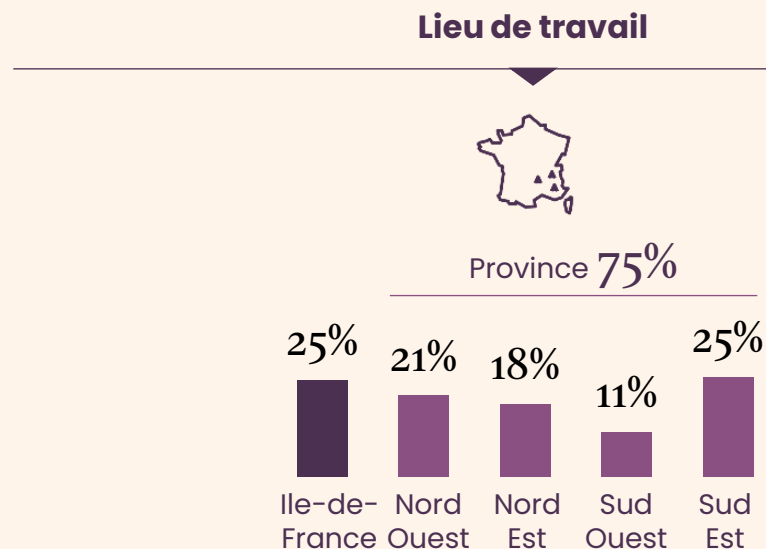
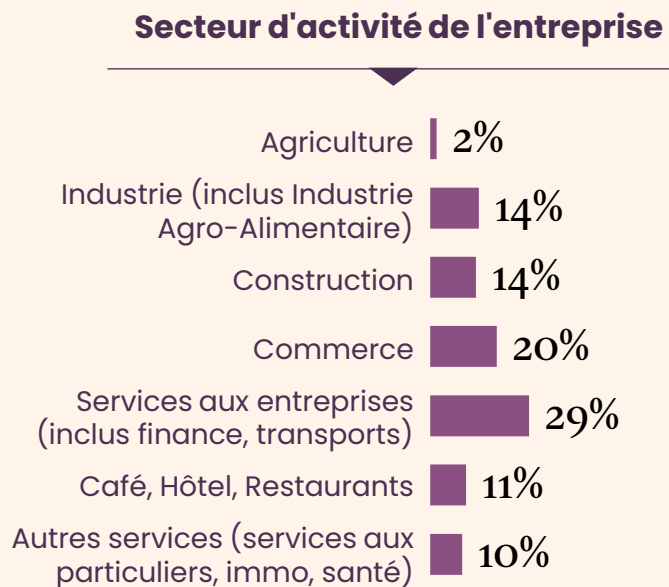
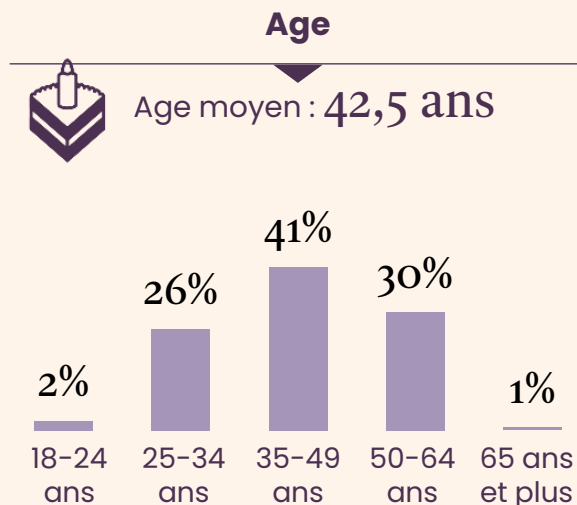
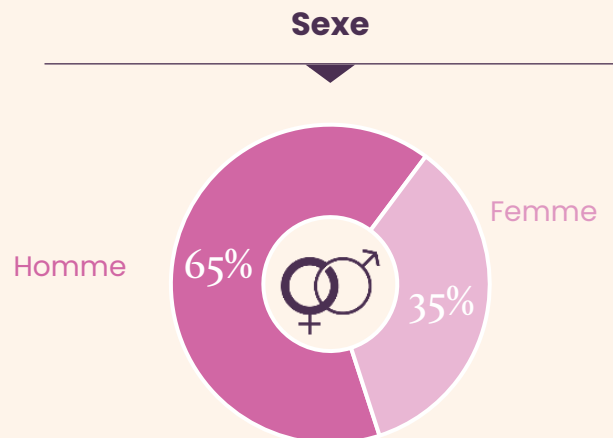


Les résultats de ce sondage doivent être lus en tenant compte des marges d'incertitude : 1,4 à 3,1 points au plus pour un échantillon de 1000 répondants et de 2,3 à 5,3 points pour un échantillon de 350 répondants.

Le profil de l'échantillon de dirigeants



199
Dirigeants





Les résultats

opinionway

1-Etat des lieux du
rapport à l'épargne
salariale





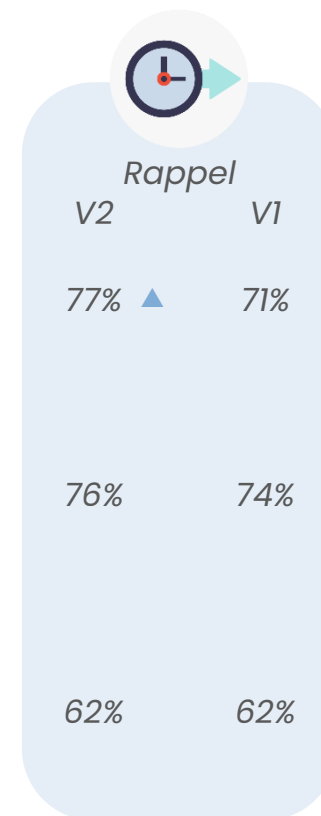
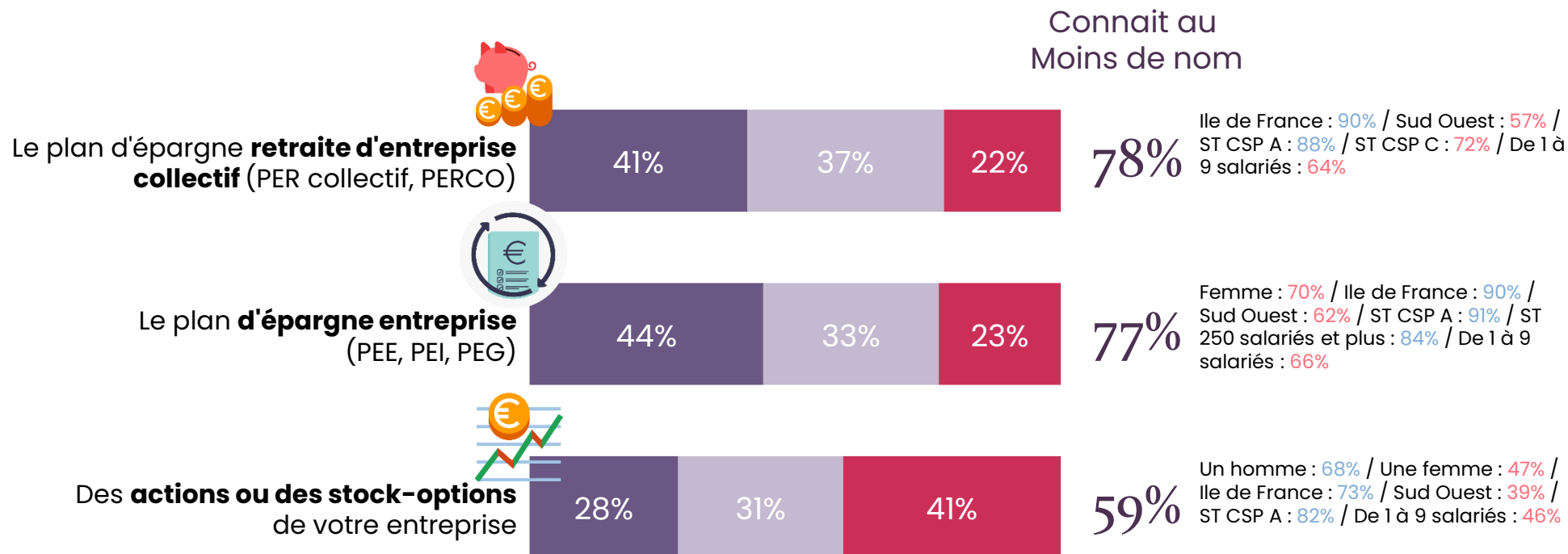
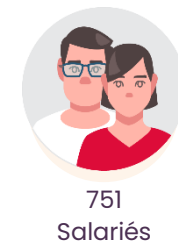
1-a

Le rapport des salariés aux
différents dispositifs
d'épargne salariale a peu
évolué au-cours des 2
dernières



La notoriété des dispositifs d'épargne salariale est demeurée élevée auprès des salariés au cours des 2 dernières années. A noter : La taille salariale de l'entreprise, la région, la CPS mais aussi le sexe du salarié sont des critères segmentant.

a1. Dites-nous pour chacun des dispositifs suivants si vous savez de quoi il s'agit, vous le connaissez mais juste de nom, vous ne le connaissez pas



● ...Vous savez de quoi il s'agit ● ...Vous le connaissez mais juste de nom ● ...Vous ne le connaissez pas



La détention d'au moins un dispositif d'épargne salariale est également restée stable depuis janvier 2023 (Vague 2). La part de salariés détenteurs est, sans surprise, plus élevée auprès des cadres, des salariés ayant de l'ancienneté et appartenant à une entreprise d'au moins 50 salariés

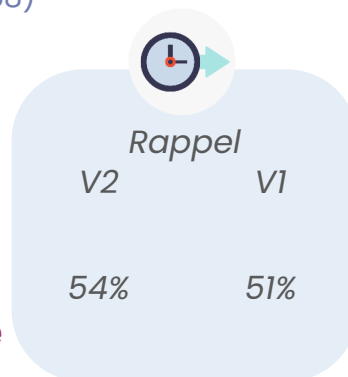
a2. Détenez-vous personnellement l'un des dispositifs d'épargne salariale suivants au sein de votre entreprise ? - Base Total

Connaisseurs d'au moins un dispositif d'épargne salariale (668)



668
Salariés

53% Détiennent au moins 1 dispositif d'épargne salariale



45% de l'ensemble des salariés

Une femme : 43% / ST CSP A : 69% / ST Moins de 50 salariés : 39% / ST 50 salariés et plus : 62% / ST Moins de 5 ans d'ancienneté : 34% / ST Plus de 10 ans d'ancienneté : 63%

A noter : la part de détenteurs a augmenté auprès des salariés appartenant à des entreprises de 10 à 49 salariés, passant de 31% à 42% en l'espace de 2 ans.





Dans le détail, le PEE demeure le dispositif le plus répandu. La progression du PER depuis 2020 est à souligner.



668
Salariés

a2. Détenez-vous personnellement l'un des dispositifs d'épargne salariale suivants au sein de votre entreprise ?

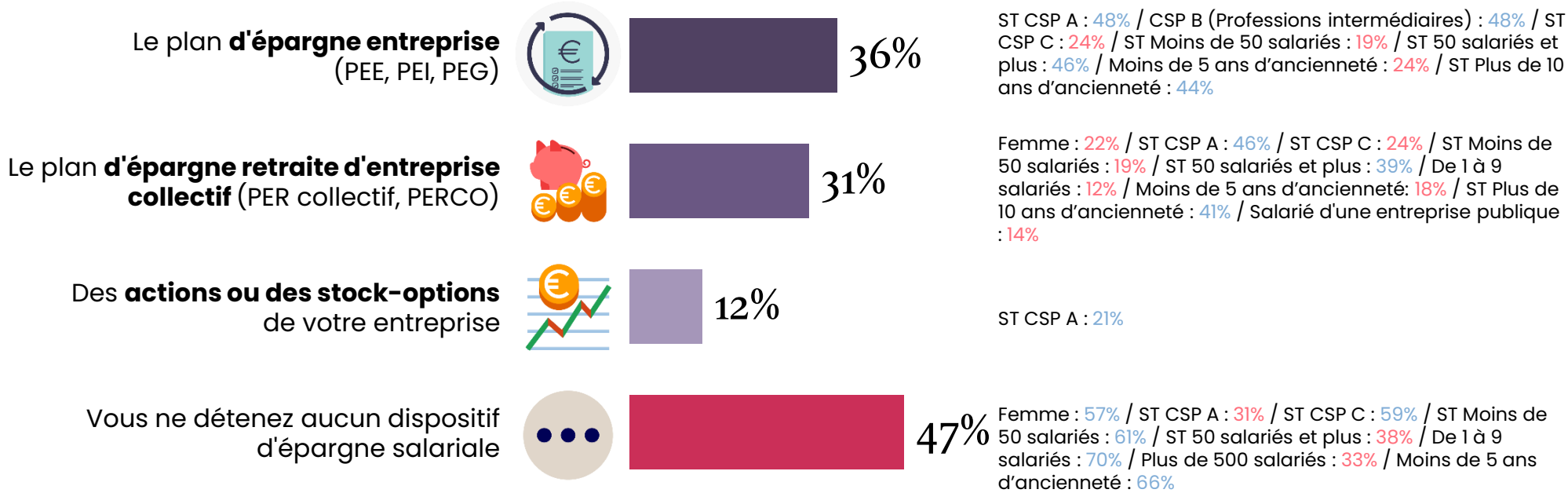
Connaisseurs d'au moins un dispositif d'épargne salariale



Rappel

V2 V1

36%	34%
29%	25%
11%	13%
46%	49%





Ce constat de stabilité se retrouve également au niveau de la connaissance des différentes « sources d'alimentation » de l'épargne salariale.



751
Salariés

a3. Dites-nous pour les dispositifs suivants si ...

Connait au moins
de nom

L'intéressement

62%

25%

13%

87%

Un homme : 92% / Une femme : 81% / ST Moins de 35 ans : 80% / CSP C : 80% / ST Moins de 50 salariés : 79% / ST 50 salariés et plus : 92%

La participation

60%

25%

15%

85%

Sud Ouest : 65% / ST CSP A : 92% / CSP C : 78% / ST Moins de 50 salariés : 78% / ST 50 salariés et plus : 89%

Nouvel item

La prime de partage de valeur
(anciennement appelée la prime
Macron ou prime de pouvoir d'achat)

38%

32%

30%

70%

Moins de 25 ans : 52% / ST CSP A : 81% / ...CSP C (Employés) : 61% / De 1 à 9 salariés : 58% / Moins de 5 ans d'ancienneté : 60%

L'abondement de l'employeur

37%

18%

45%

55%

Femme : 44% / Moins de 25 ans : 38% / Ile de France : 75% / Sud Ouest : 38% / ST CSP A : 78% / ST CSP C : 42% / ST Moins de 50 salariés : 45% / ST 50 salariés et plus : 61% / Moins de 5 ans d'ancienneté : 44%



Vous savez de
quoi il s'agit



Vous le connaissez
mais juste de nom



Vous ne le
connaissez pas



Rappel

V2

V1

88%

87%

84%

83%

Nouvel item

54%

55%



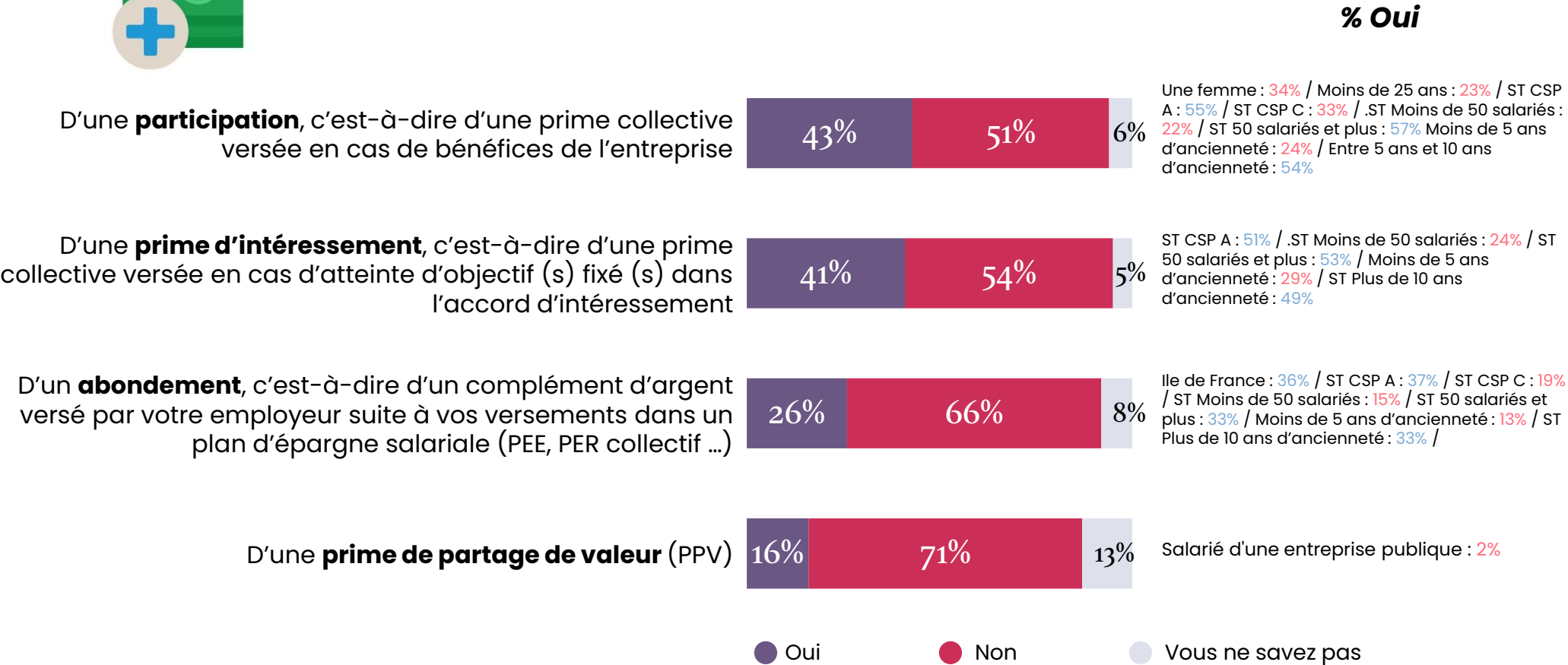
La part de salariés ayant bénéficié d'au moins une de ces sources n'a pas non plus évolué de manière significative. On peut toutefois noter que la part de salariés ayant bénéficié d'une prime d'intéressement a eu tendance à augmenter depuis 2020.



751
Salariés



α4. Au cours des 12 derniers mois avez-vous bénéficié ...



Rappel

V2 V1

43% 39%

38% 35%

24% 24%

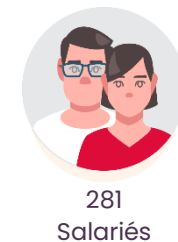
Nouvel item



En termes d'usage, les pratiques des salariés ont également peu changé au-cours des 2 dernières années avec une majorité d'entre eux continuant à privilégier le placement de leurs primes ou de leur participation sur leur plan d'épargne salariale...

a5. En général, placez-vous votre participation et/ou votre prime d'intéressement et/ou votre prime de partage de valeur sur un dispositif d'épargne salariale ?

A poser si a bénéficié d'une participation ou d'une prime d'intéressement ou d'une PPV et est détenteur d'un PEE



67%

Oui, vous la **placez sur votre plan d'épargne salariale** (PEE ou PER collectif ou PERCO)

9%

Vous placez une partie et vous percevez immédiatement l'autre partie

6%

Cela dépend des années

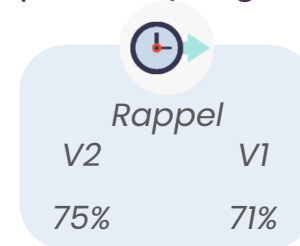
17%

Non, vous préférez la percevoir immédiatement



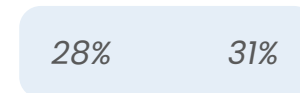
ST Placement sur plan d'épargne

76%



26%

ST Placement personnel





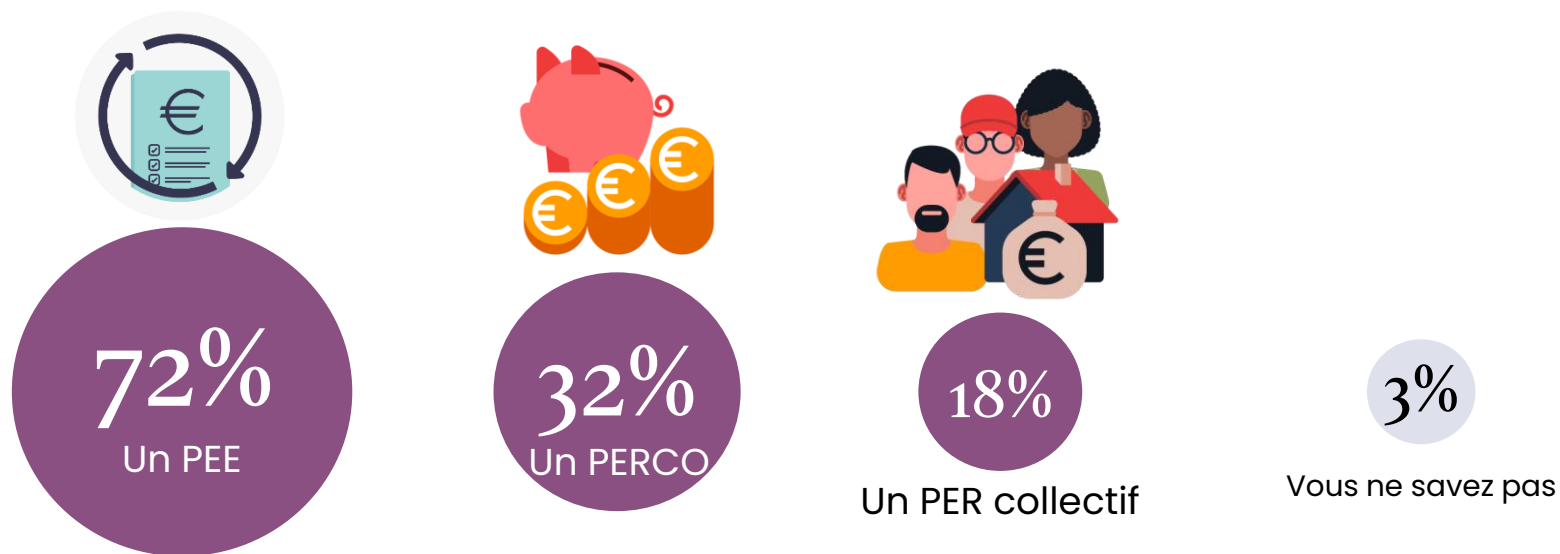
...Le PER étant clairement privilégié.



184
Salariés

a5b. Sur quel(s) plan(s) d'épargne salariale avez-vous placé tout ou une partie de votre participation et/ou votre prime d'intéressement et/ou votre prime de partage de valeur ?

A placé sa participation ou sa prime d'intéressement ou sa PPV sur un plan d'épargne salariale – Nouvelle question





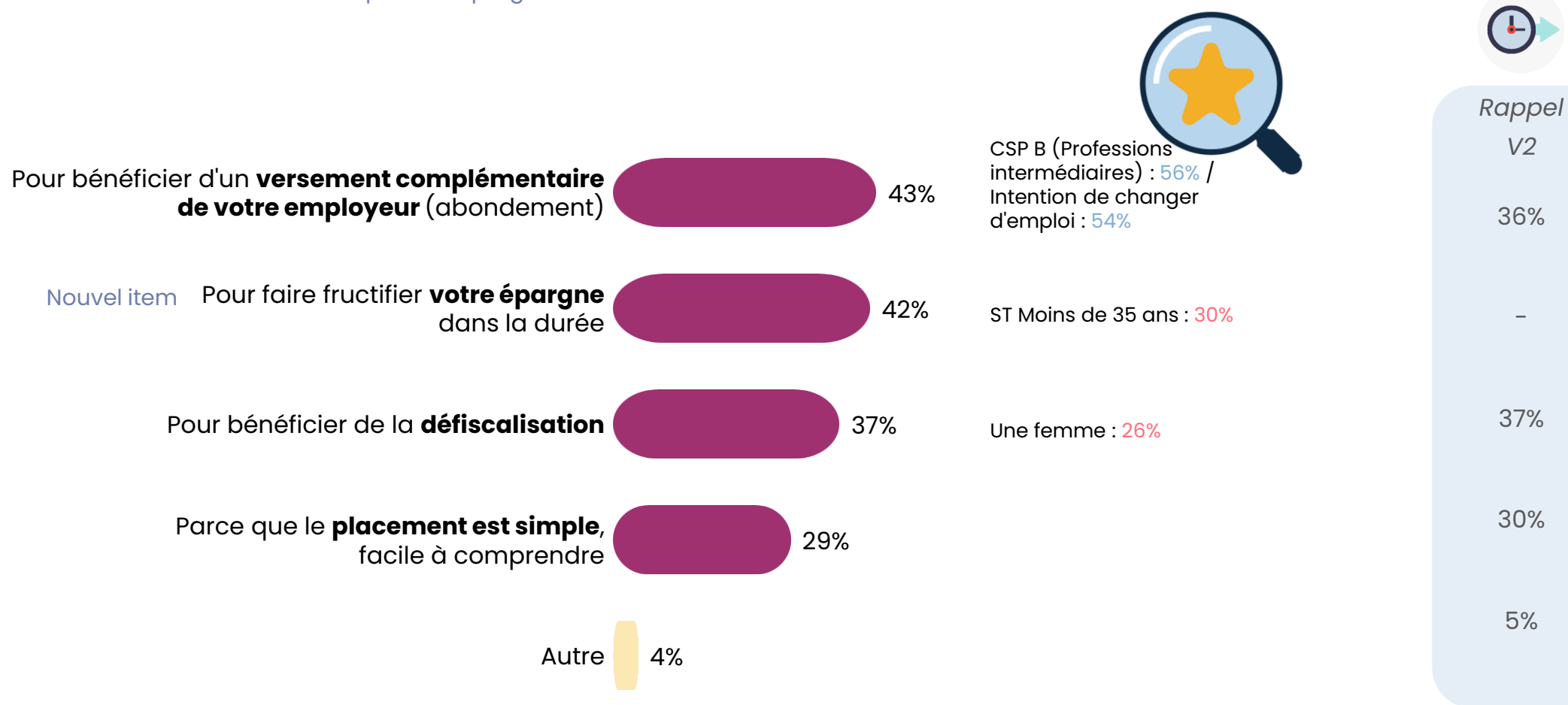
De même, il est intéressant de noter que les raisons de placement ont également assez peu évolué au-cours des 2 dernières années sauf au niveau de la volonté de profiter de l'abondement qui a progressé.

a12v2. Pour quelle(s) raison(s) placez-vous votre participation et/ou intéressement et/ou prime de partage de valeur sur votre dispositif d'épargne salariale ?

Détenteurs d'au moins un dispositif d'épargne salariale



499
Salariés





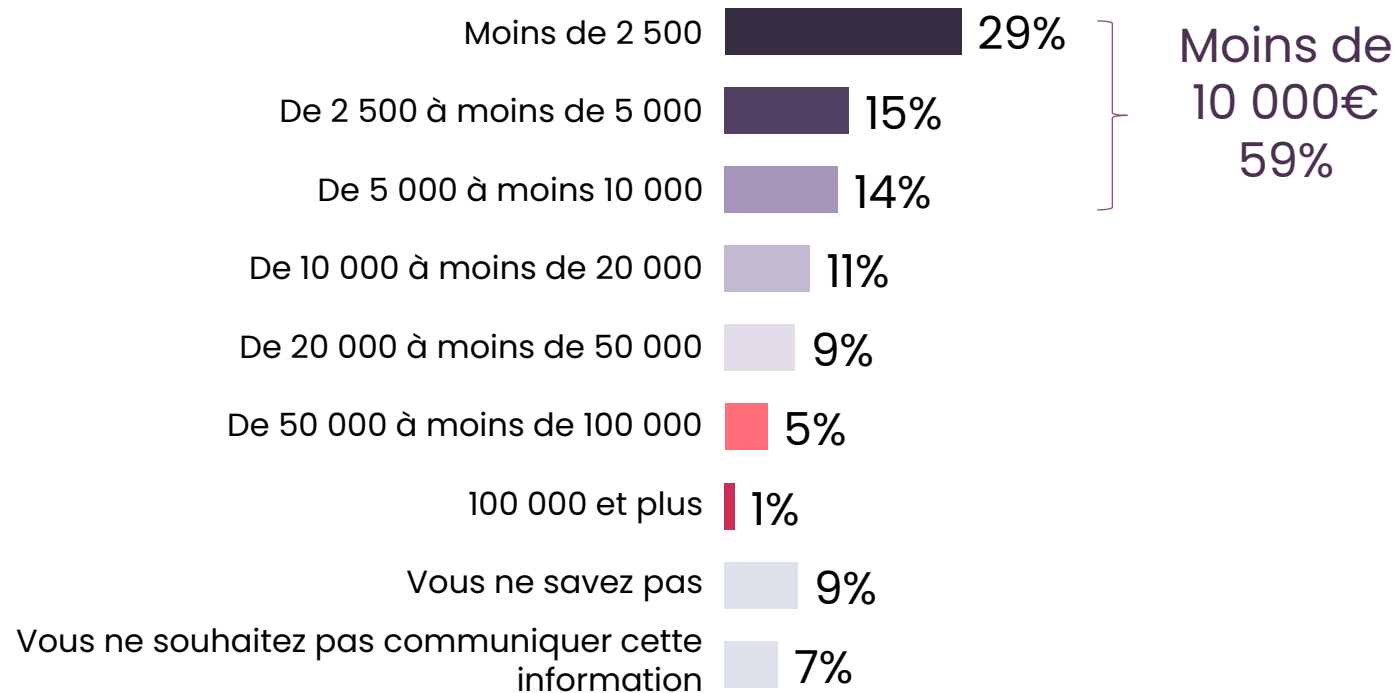
Dans la majorité des cas, l'épargne salariale détenue ne dépasse pas les 10 000€



499
Salariés

a6. Approximativement, quel montant détenez-vous personnellement sur ces dispositifs d'épargne salariale ?

Détenteurs d'au moins un dispositif d'épargne salariale





La part de salariés ayant réalisé au moins 1 versement volontaire sur leur(s) dispositif(s) d'épargne salariale a légèrement diminué sur les 2 dernières années. Une pratique qui a été principalement freinée par le manque de fonds et le fait de privilégier d'autres placements.

Détenteurs d'au moins un dispositif d'épargne salariale





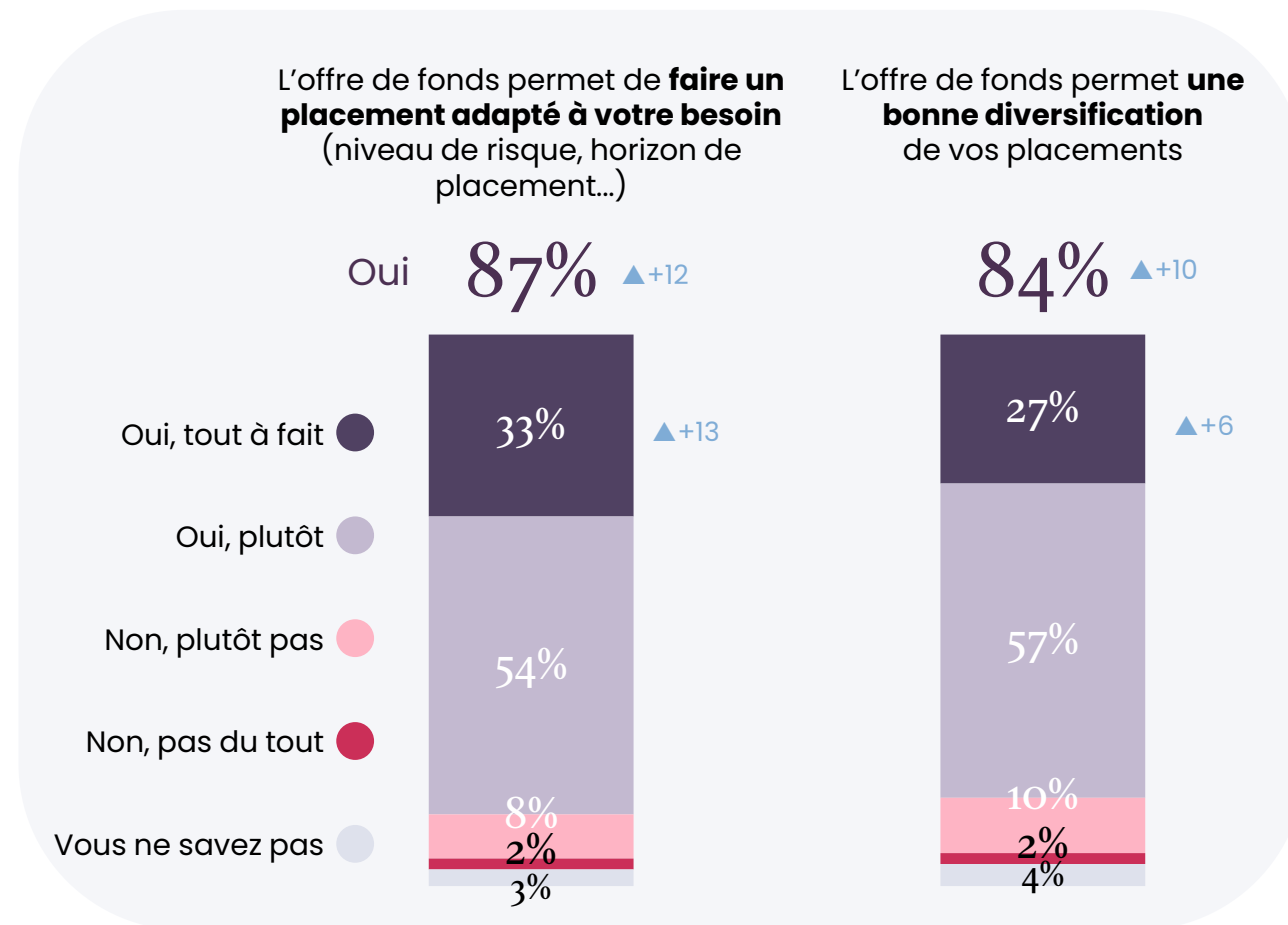
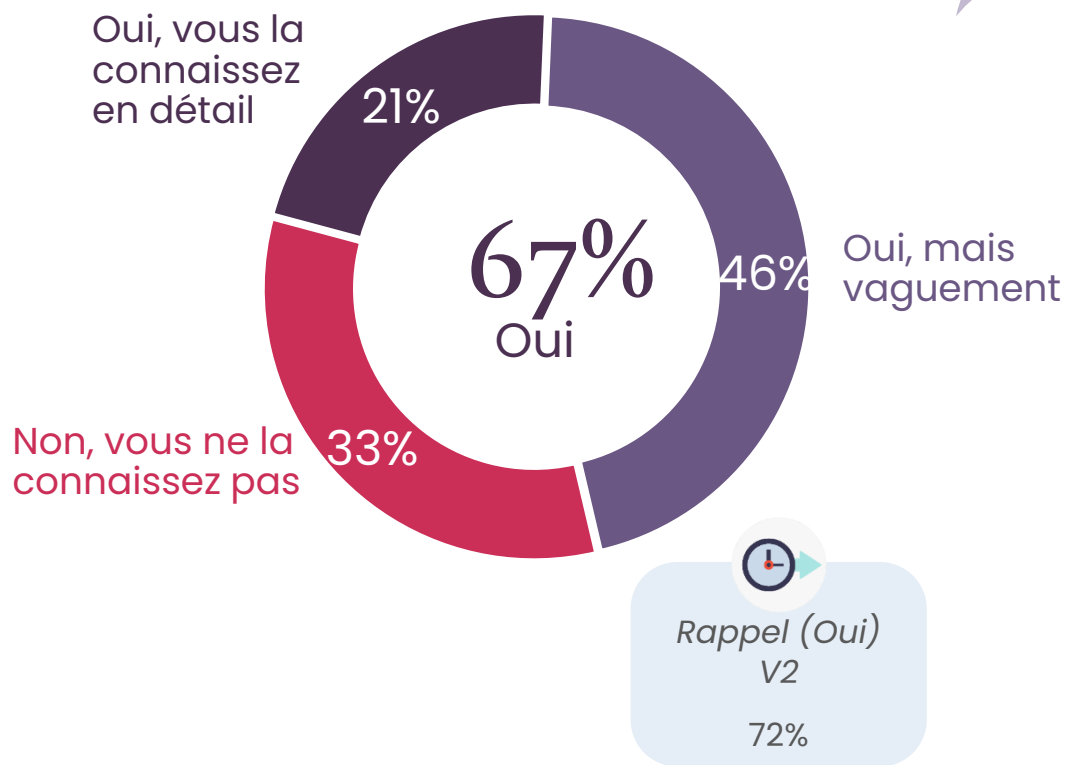
La gamme des fonds d'épargne salariale proposées dans les plans s'avère aujourd'hui légèrement moins connue qu'il y a 2 ans tout en réussissant à davantage convaincre ceux qui la connaissent de sa pertinence.

a9v2. Connaissez-vous la gamme des fonds d'épargne salariale (c'est-à-dire les supports de placements) proposée dans votre PEE, votre PER collectif ou PERCO ? Une seule réponse possible / a9bis. Diriez-vous qu'elle offre suffisamment de choix pour ...

Détenteurs d'au moins un dispositif d'épargne salariale



499
Salariés





La part de détenteurs d'épargne salariale choisissant les types de fonds sur lesquels investir leur épargne salariale n'a pas évolué. Leur préférence allant davantage vers des placements peu ou moyennement risqués.

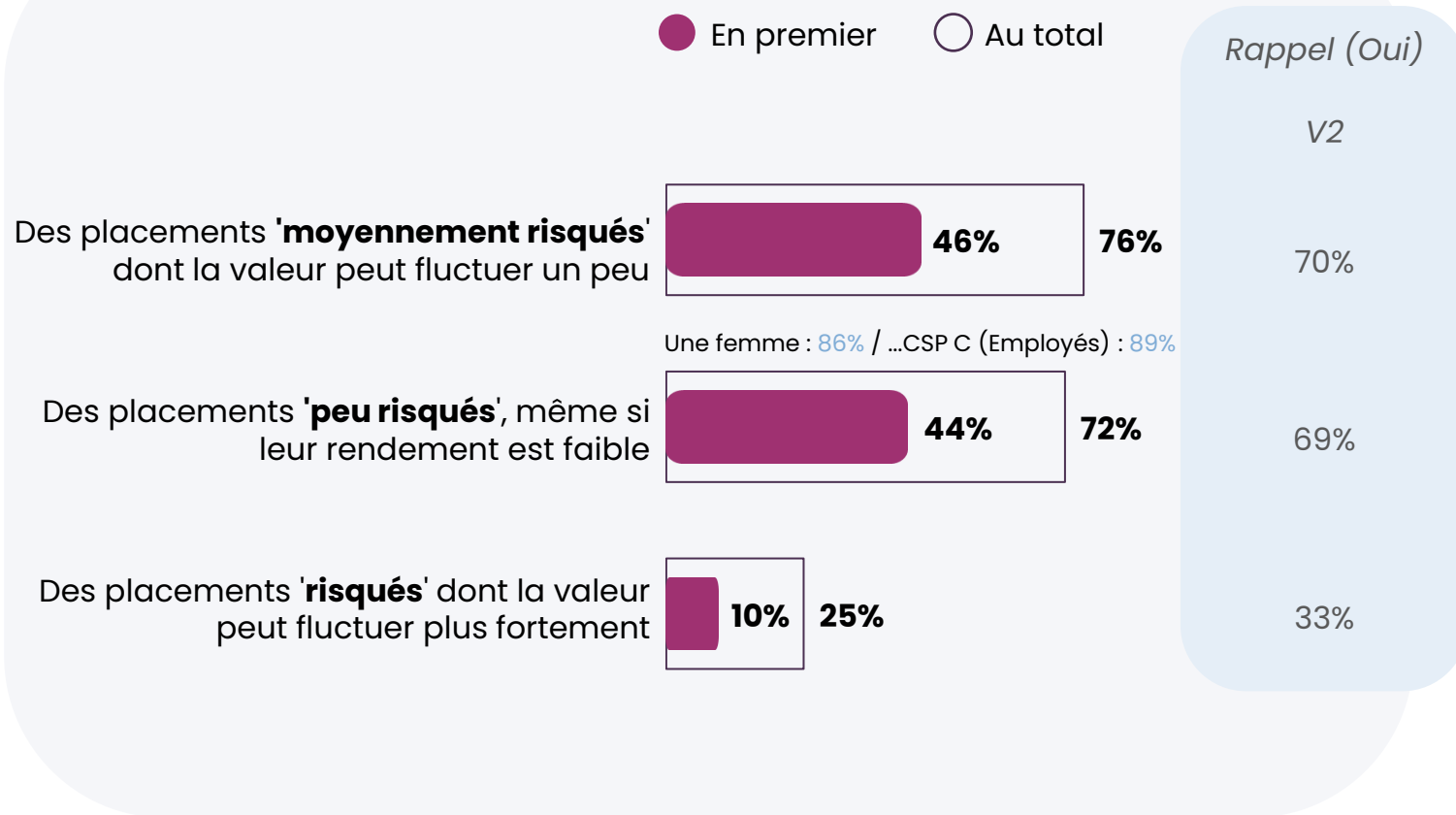
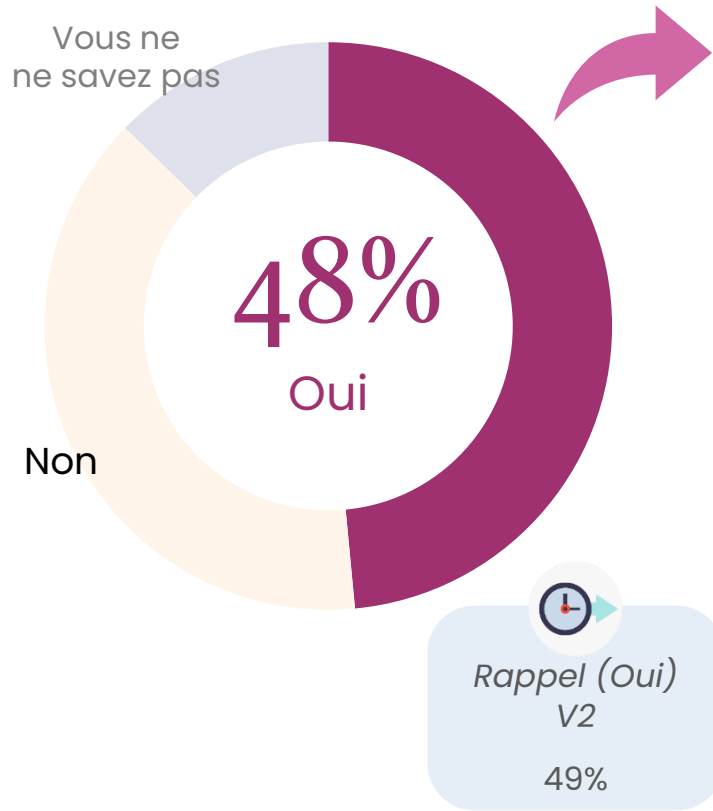
Q9ter. Habituellement, choisissez-vous les types de fonds / de supports de placement sur lesquels vous investissez votre épargne salariale ? / Q10v2. Et quel(s) type(s) de placement privilégiez-vous en général ?

Détenteurs d'au moins un dispositif d'épargne salariale



499
Salariés

Choisis les types de fonds sur lesquels investir son épargne salariale





Enfin, le degré de connaissance de l'option de gestion pilotée n'a pas non plus évolué en l'espace de 2 ans.

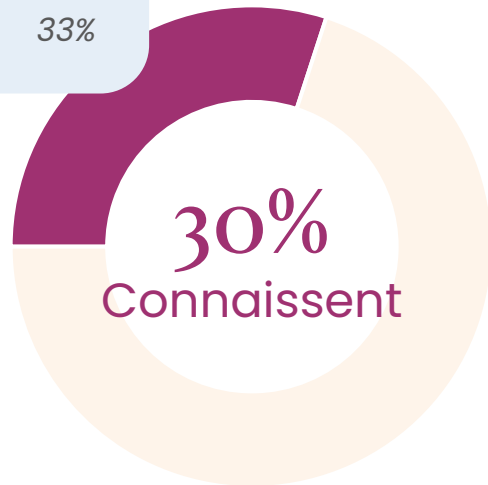


668
Salariés

a26. **Connaissez-vous cette option de gestion pilotée** au sein de l'épargne salariale ?
Connaisseurs épargne salariale



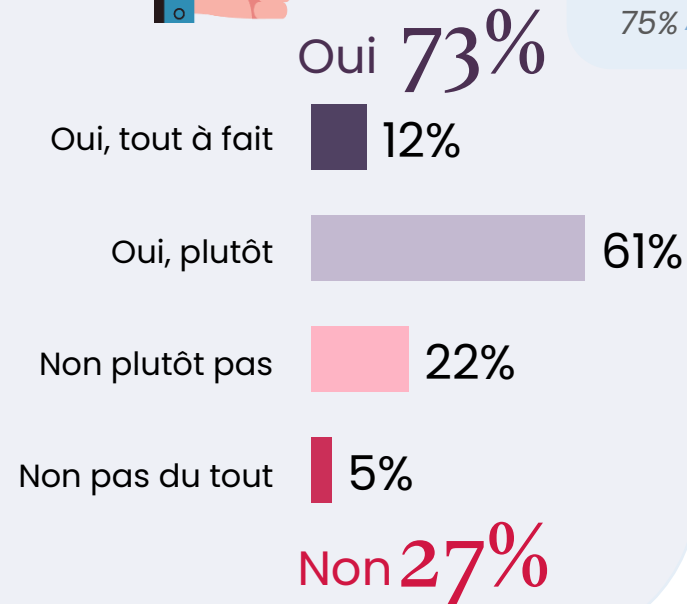
Rappel
V2 V1
31% 33%



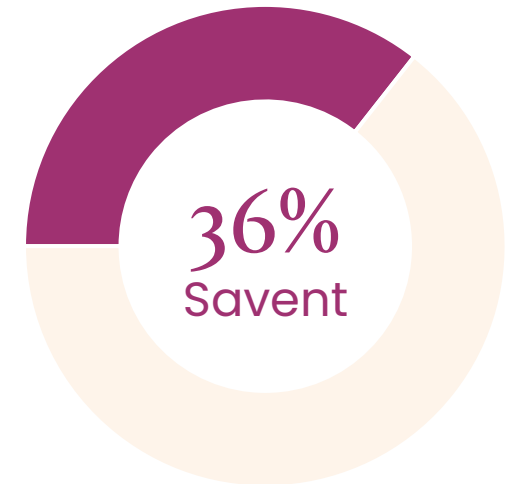
a27. Cette gestion pilotée vous semble-t-elle **intéressante** ? Connaisseurs épargne salariale



Rappel
V2 V1
75% ▲ 69%



a28v2. Savez-vous qu'en l'absence de choix de votre part, l'épargne est **investie par défaut dans le PER Collectif** en gestion pilotée ?
Connaisseurs épargne salariale

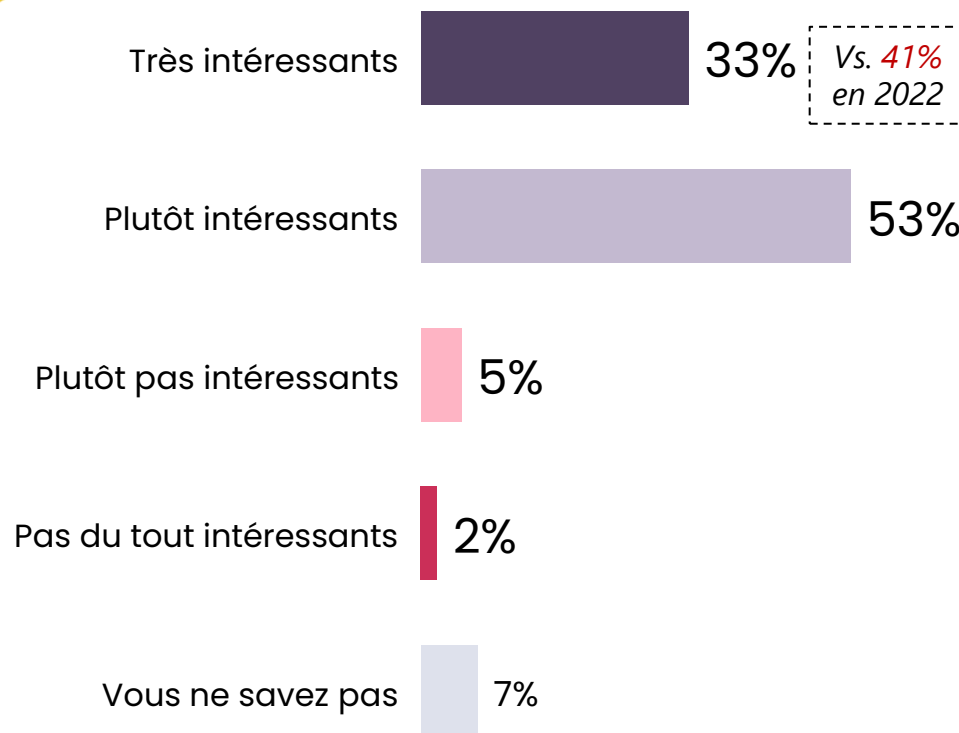
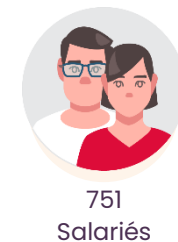




En termes de perception, l'intérêt suscité par les dispositifs d'épargne salariale a eu tendance à légèrement perdre en intensité au-cours des 2 dernières années, sans pour autant diminuer au global .

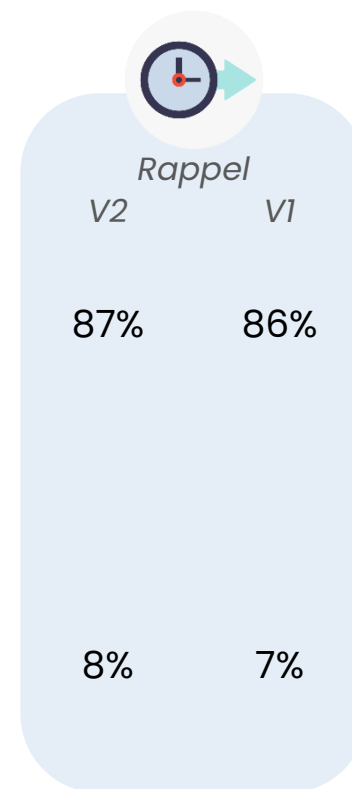
a3bis. L'intéressement, la participation et la prime de partage de valeur permettent un partage de la richesse créée dans l'entreprise au bénéfice des salariés. **Ces dispositifs vous paraissent-ils ...**

Nouvelle question



86% Intéressants
Sud Ouest : 75%

7% Pas intéressants



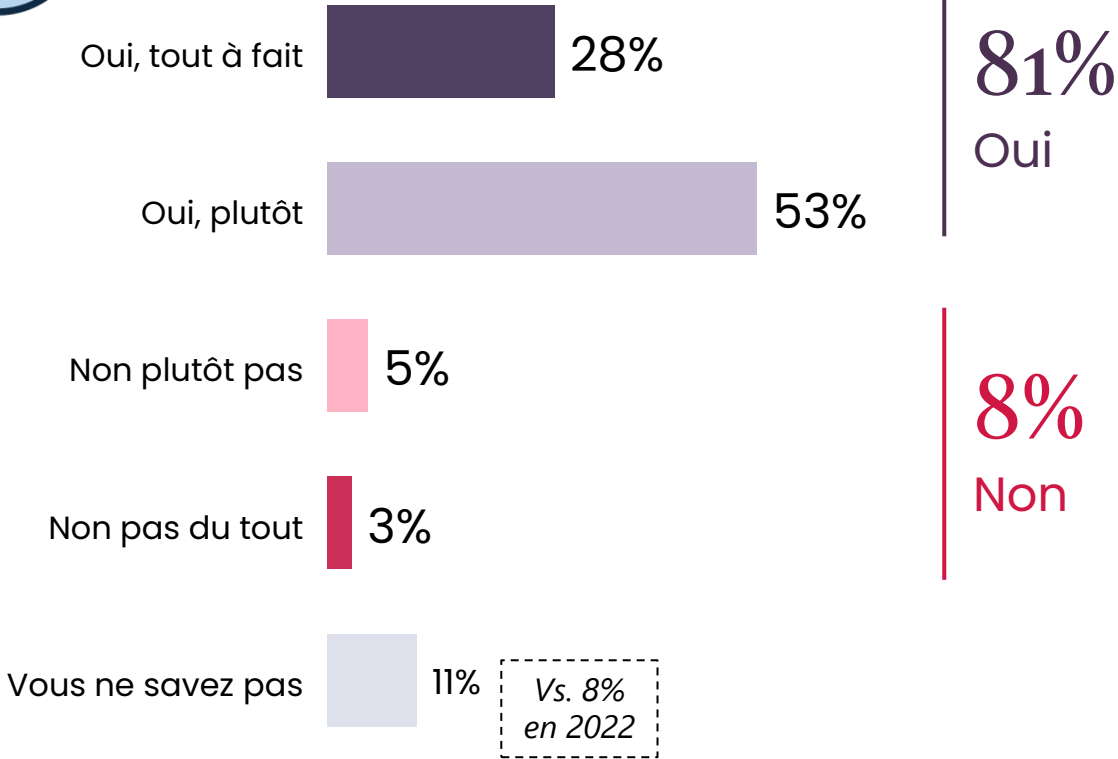


Le constat est sensiblement le même au niveau de la perception de l'épargne salariale en tant que moyen de se constituer de l'épargne sans effort, avec un peu plus d'hésitation de la part des salariés sur cette question.



751
Salariés

3ter. L'épargne salariale permet, via l'intéressement, la participation, la prime de partage de valeur et l'abondement de l'employeur, de se constituer **une réserve d'argent sans effort d'épargne**.



Rappel

V2 V1

83% 81%

9% 9%

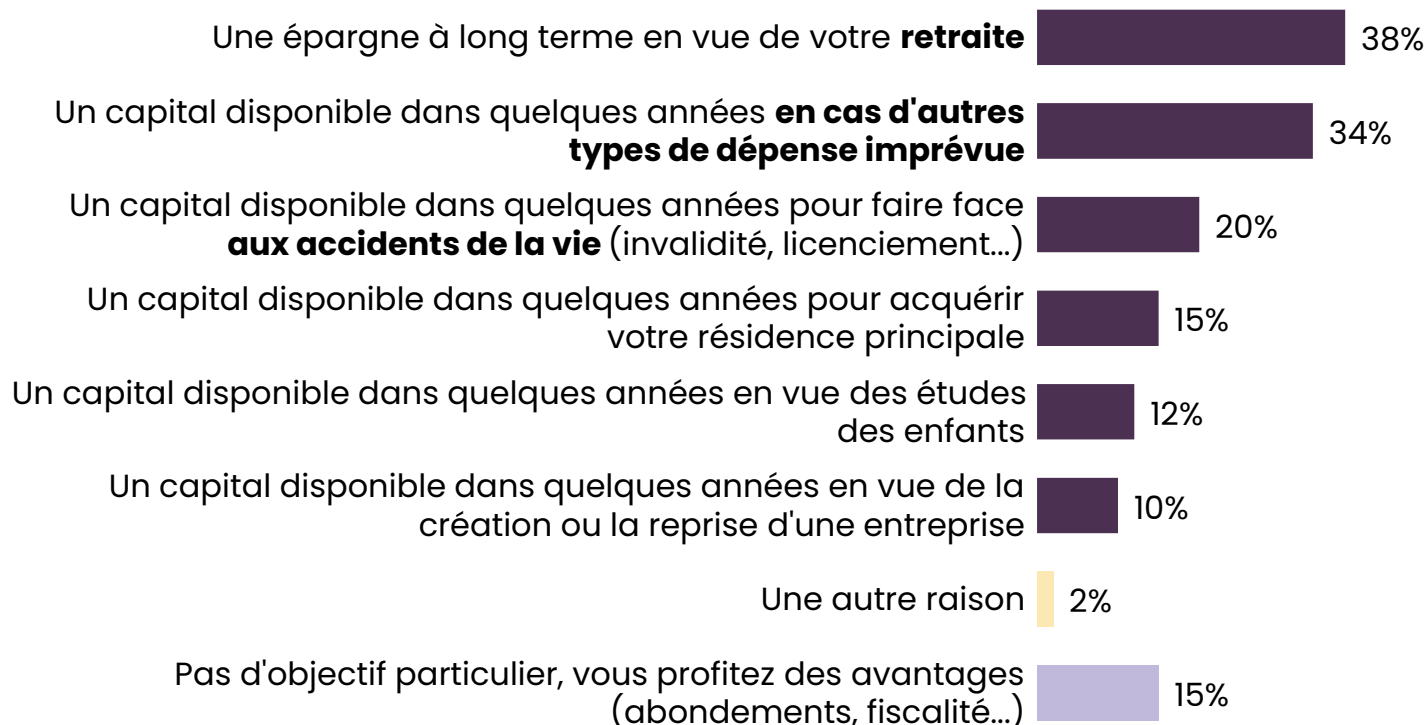


L'épargne salariale étant de nouveau perçue comme une épargne de sécurité de long terme.



499
Mis en place
de l'épargne
salariale

a13. Votre **épargne salariale** vous sert principalement à constituer ...



ST Moins de 35 ans : 21% / 25-34 ans : 22% / 55 ans et plus : 59% / Entre 10 et 49 salariés : 25% / Plus de 20 ans : 51%

ST Moins de 35 ans : 26% / 25-34 ans : 28% / Entre 5 ans et 10 ans : 27% / ST Plus de 10 ans : 9% / Intention de changer d'emploi : 24%

35-44 ans : 19% / 55 ans et plus : - / Intention de changer d'emploi : 22% / Pas d'intention de changer d'emploi : 5%

Moins de 5 ans : 24%



Rappel

V2	V1
37%	35%
33%	32%
20%	19%
15%	17%
15%	10%
7% ▼	6%
1%	1%
12%	17%



1-b

Les dirigeants des entreprises de 11 à 49 salariés semblent d'ores et déjà connaître les différents dispositifs d'épargne salariale existants

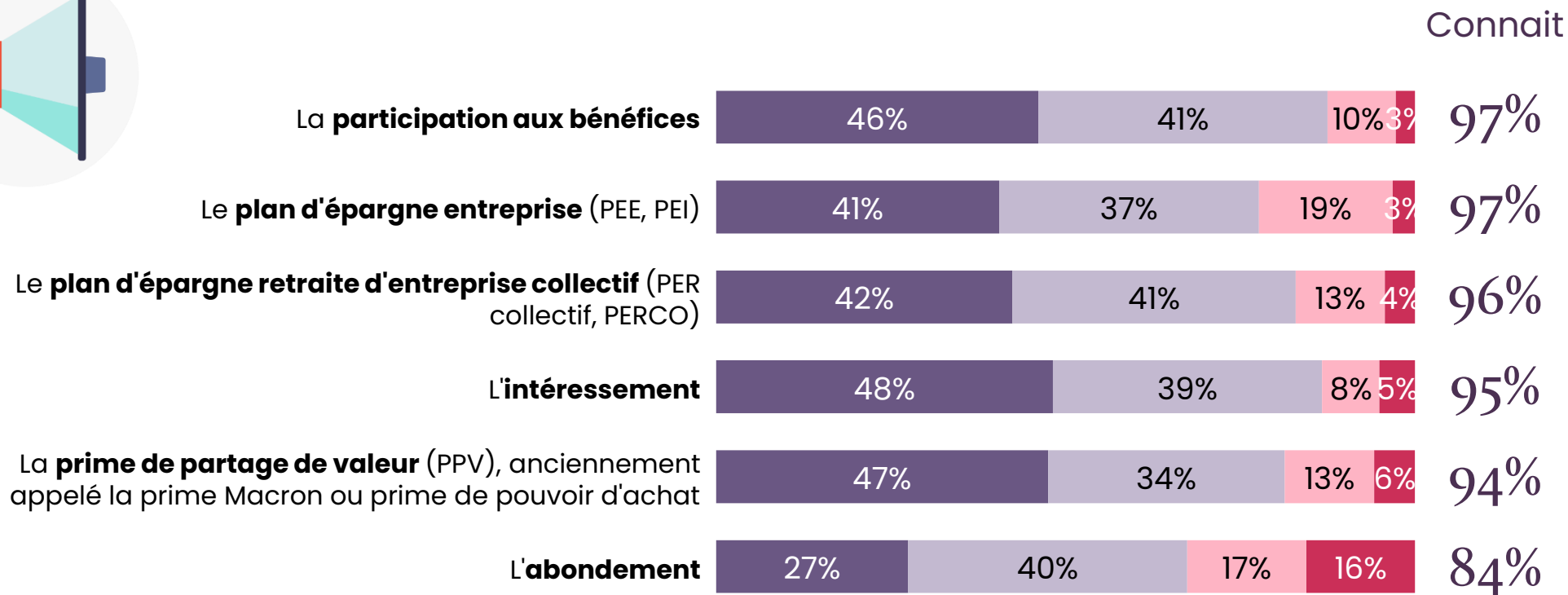


Les différents dispositifs d'épargne salariale semblent être d'ores et connus, à minima de nom, par les dirigeants d'entreprise de 11 à 49 salariés.



199
Dirigeants

A1. Dites-nous pour chacun des dispositifs suivants si vous les connaissez et si vous les avez mis en place ou non au sein de votre entreprise ?



● Vous l'avez mis en place ● Vous savez de quoi il s'agit mais ne l'avez pas mis en place ● Vous le connaissez mais vaguement ● Vous ne le connaissez pas



NB : Ces scores élevés sont à appréhender au regard de plusieurs éléments :

- le mode d'administration de l'enquête
- La rareté de la cible interrogée
- Le contexte législatif susceptible d'avoir généré un peu de surdéclaration



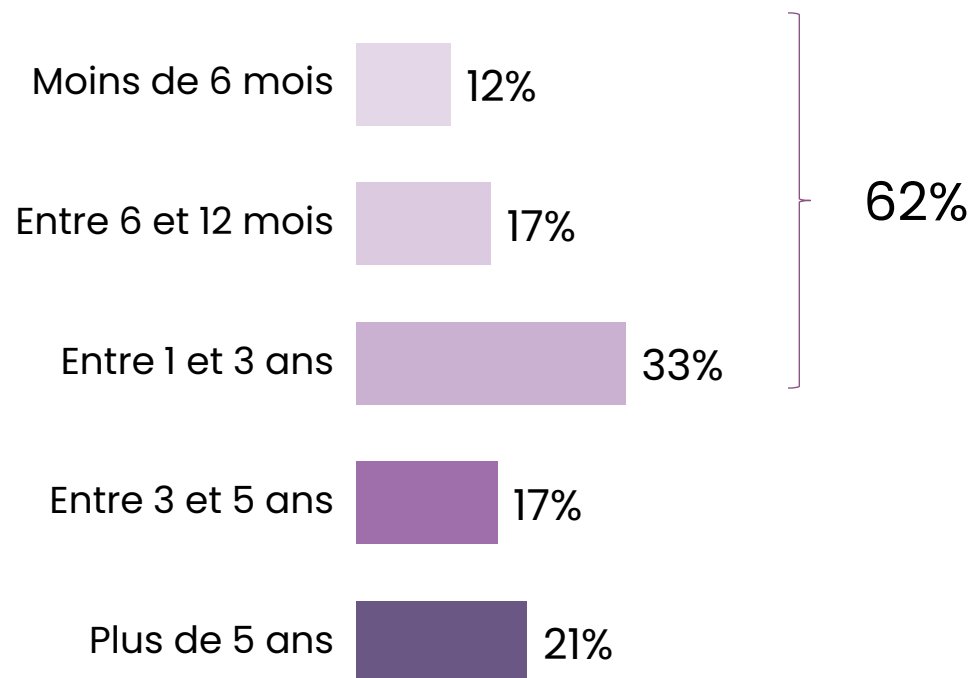
Les dirigeants ayant d'ores et déjà mis en place un dispositif d'épargne salariale l'ont fait, dans la majorité des cas, récemment.



157
Mis en place
de l'épargne
salariale

C1. Depuis quand avez-vous mis en place des dispositifs d'épargne salariale ou de partage de valeur au sein de votre entreprise ?

Dirigeants ayant mis en place de l'épargne salariale



2-Retour d'expérience
des salariés et dirigeants
bénéficiant / ayant mis
en place au moins un
dispositif d'épargne
salariale





2-a

Les dispositifs d'épargne salariale continuent d'avoir un impact significatif sur la motivation et la fidélité des salariés en dépit d'une complexité perçue qui perdure

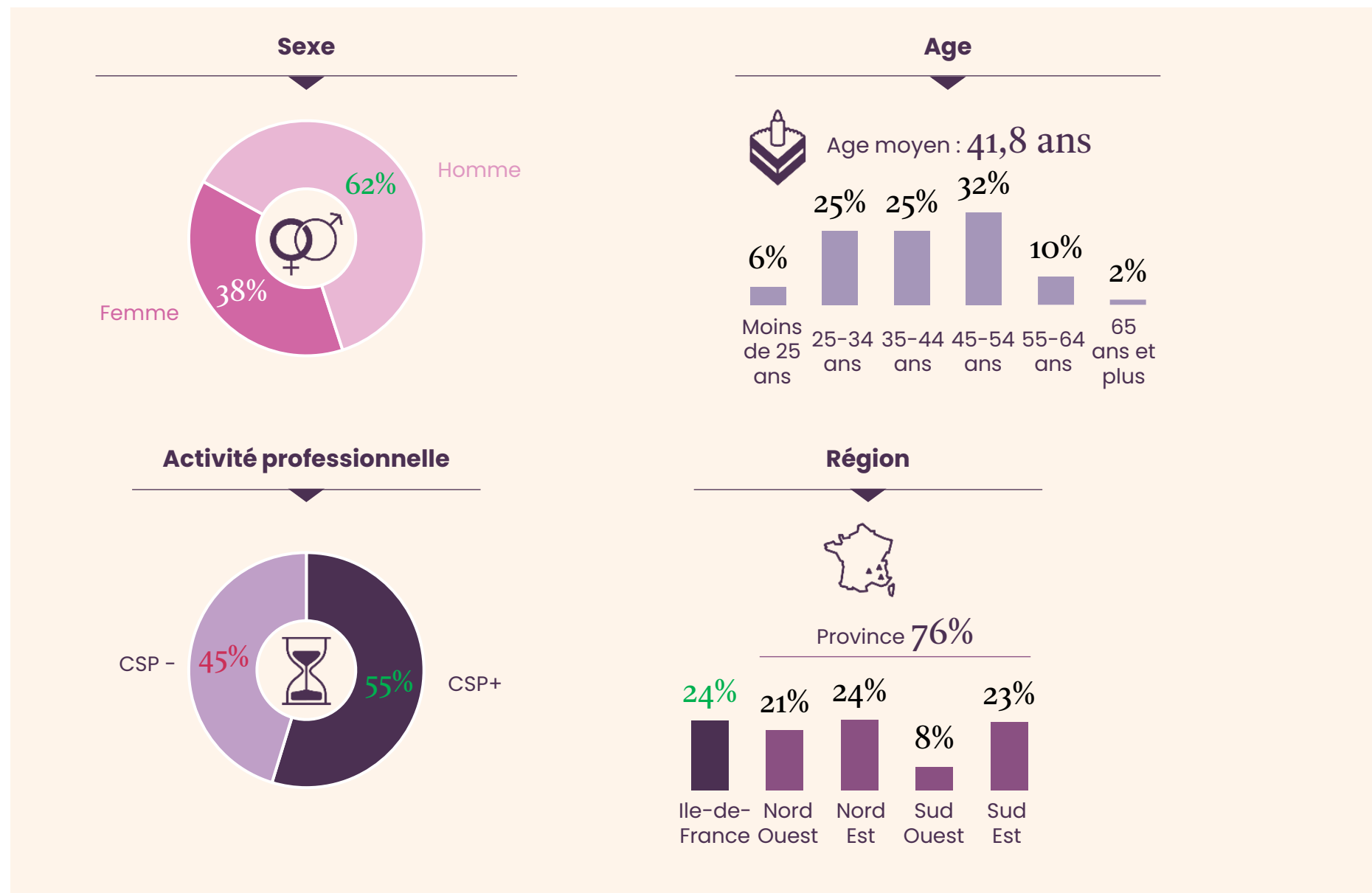
Le profil de l'échantillon



499
Détenteurs
d'épargne salariale

A noter : Les salariés détenteurs d'épargne salariale se démarquent de l'ensemble des salariés par le fait d'être une population plus masculine, un peu plus francilienne et qui appartient davantage aux catégories professionnelles les plus élevées

Profil des salariés détenteurs d'épargne salariale (1/2)



Le profil de l'échantillon

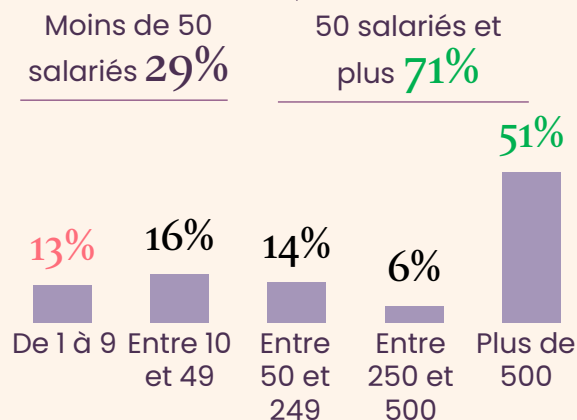


499
Détenteurs
d'épargne salariale

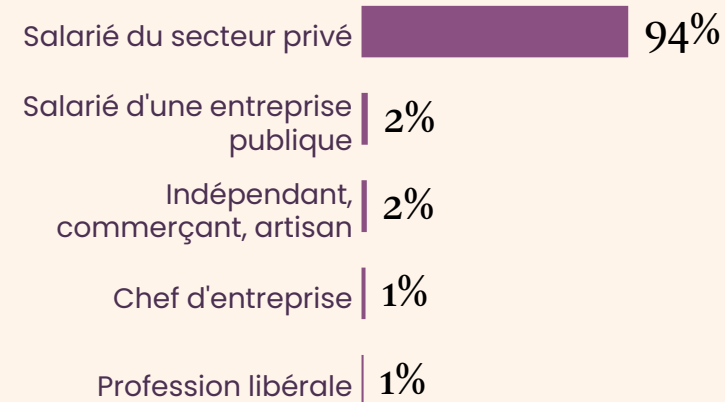
A noter : Ils sont par ailleurs, et sans surprise, davantage salariés d'entreprise de plus de 50 salariés, et se caractérisent par une forte ancienneté au sein de leur entreprise.

Profil des salariés détenteurs d'épargne salariale (2/2)

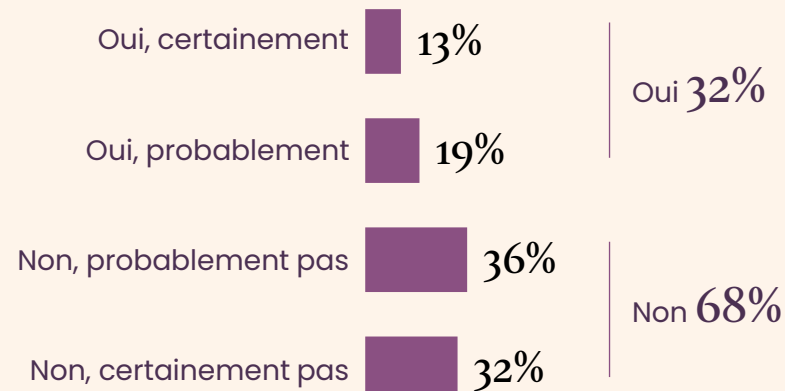
Nombre de salariés



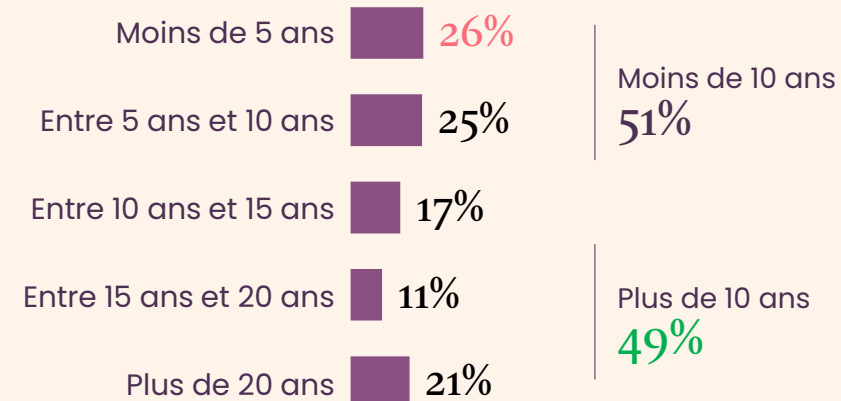
Secteur



Intention de changer d'emploi



Ancienneté dans l'entreprise





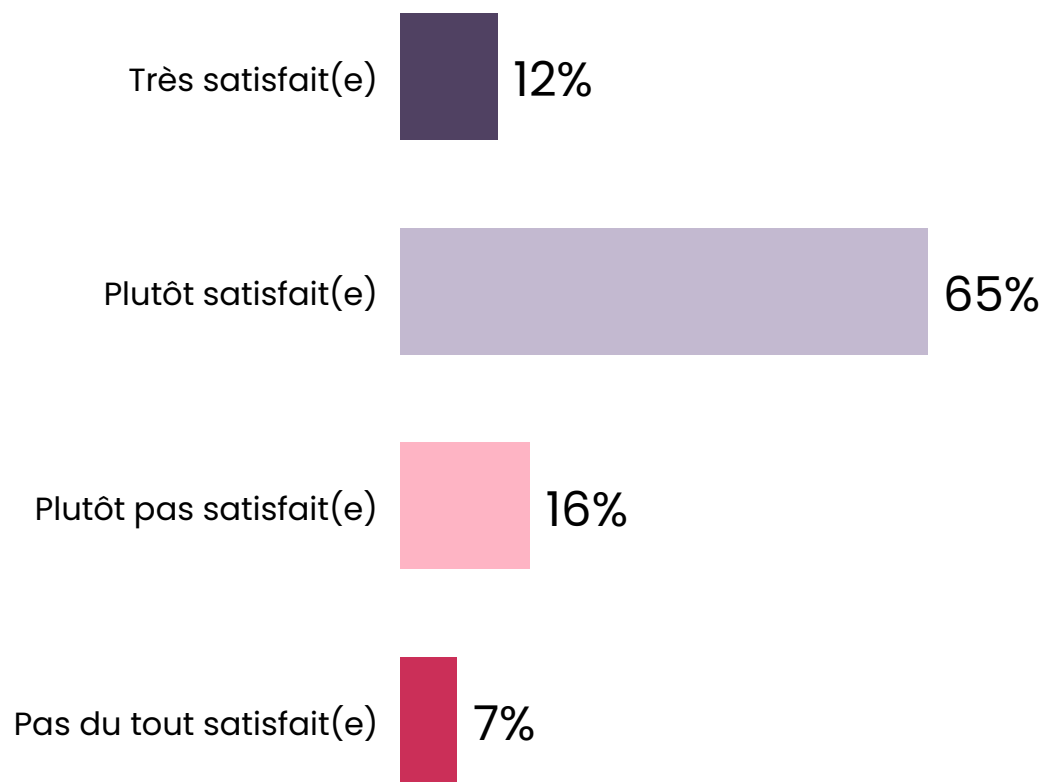
Les dispositifs d'épargne salariale ont de nouveau eu tendance à globalement satisfaire leurs bénéficiaires. Une satisfaction globale qui ne traduit pas pour autant une forte adhésion.



499
Salariés

Q28. Diriez-vous que vous êtes très satisfait, plutôt satisfait, plutôt pas ou pas du tout satisfait de votre/vos dispositif(s) d'épargne salariale ?

Détenteurs d'au moins un dispositif d'épargne salariale



77%
Satisfait(e)

Une femme : 67% /
Moins de 5 ans : 64%



23%
Pas satisfait(e)



Rappel

V2

V1

78%

78%

22%

22%



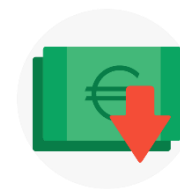
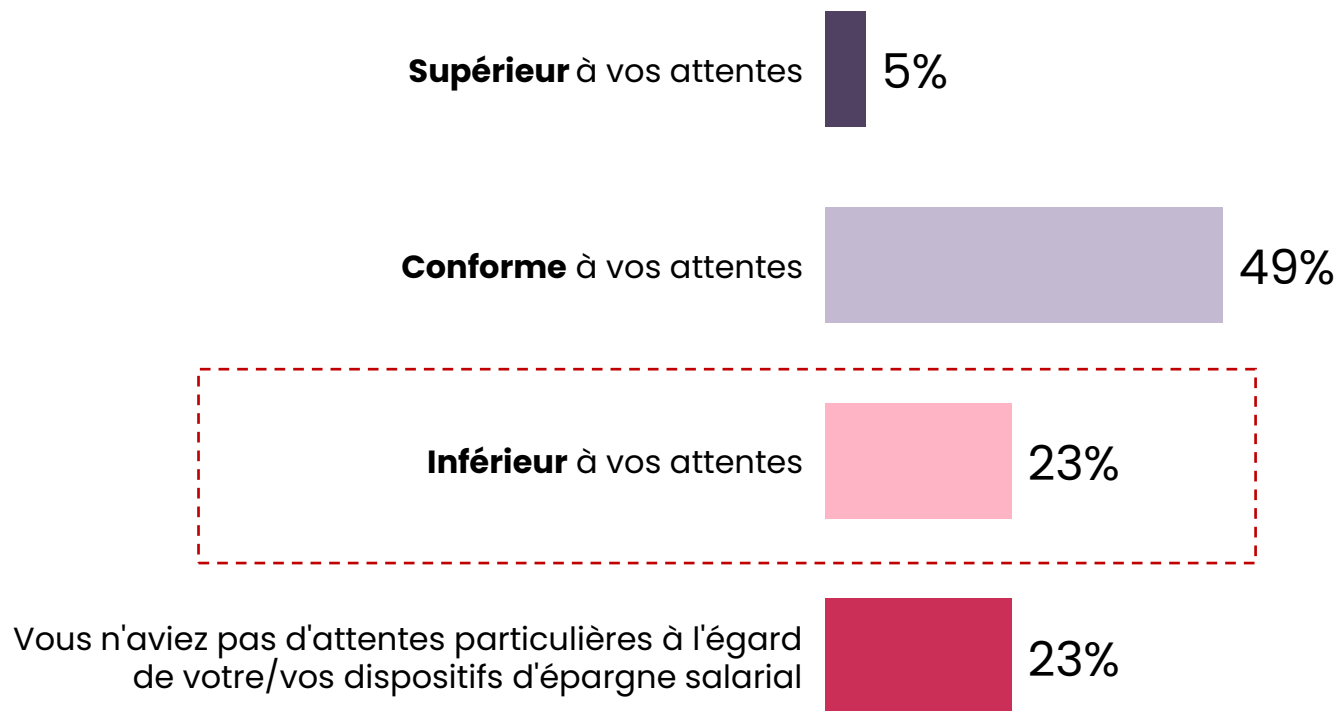
En effet, dans certains cas, les dispositifs d'épargne salariale ont, de nouveau, pu être déceptifs en n'étant pas à la hauteur des attentes des salariés en bénéficiant.



499
Salariés

α29. Diriez-vous que votre/vos dispositif(s) d'épargne salariale est/sont :

Détenteurs d'au moins un dispositif d'épargne salariale



Rappel

V2	V1
5%	4%
52%	47%
20%	18%
23% ▼	31%



Les dispositifs d'épargne salariale sont globalement perçus positivement, que ce soit en tant que placement ou levier d'implication et de motivation du salarié. Ils peinent toutefois à susciter un fort enthousiasme...

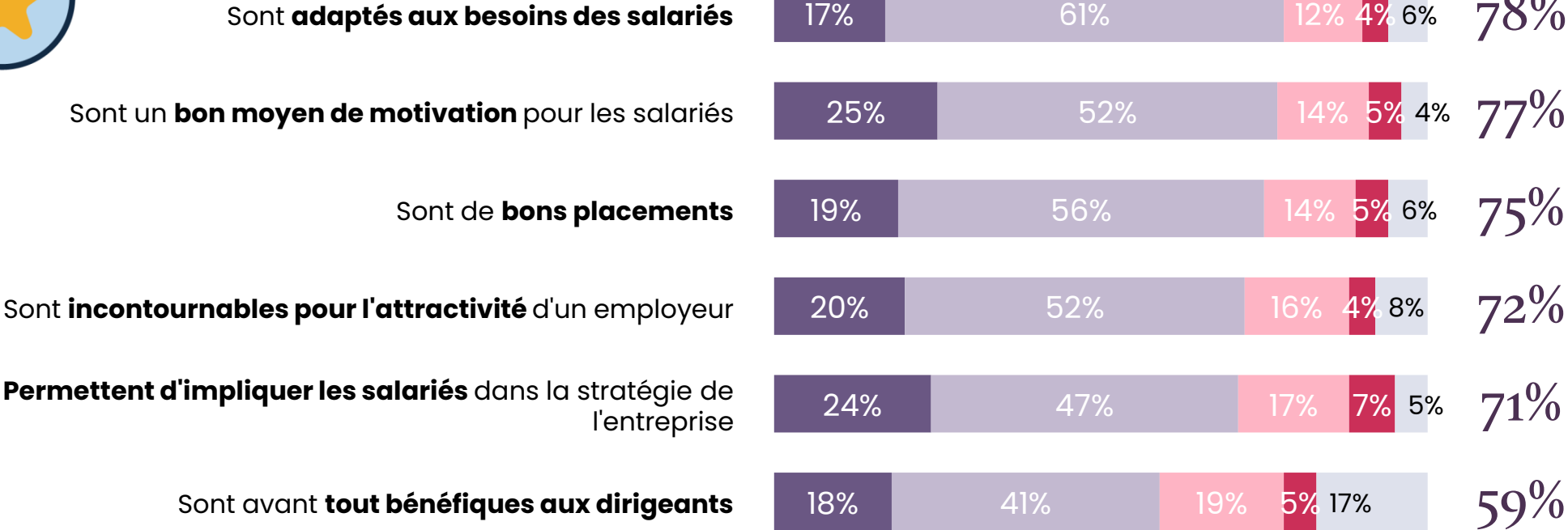


499
Salariés

a18. Et selon vous, les dispositifs d'épargne salariale ...
Détenteurs d'au moins un dispositif d'épargne salariale



Oui



● Oui, tout à fait ● Oui, plutôt ● Non, plutôt pas ● Non, pas du tout ● Vous ne savez pas

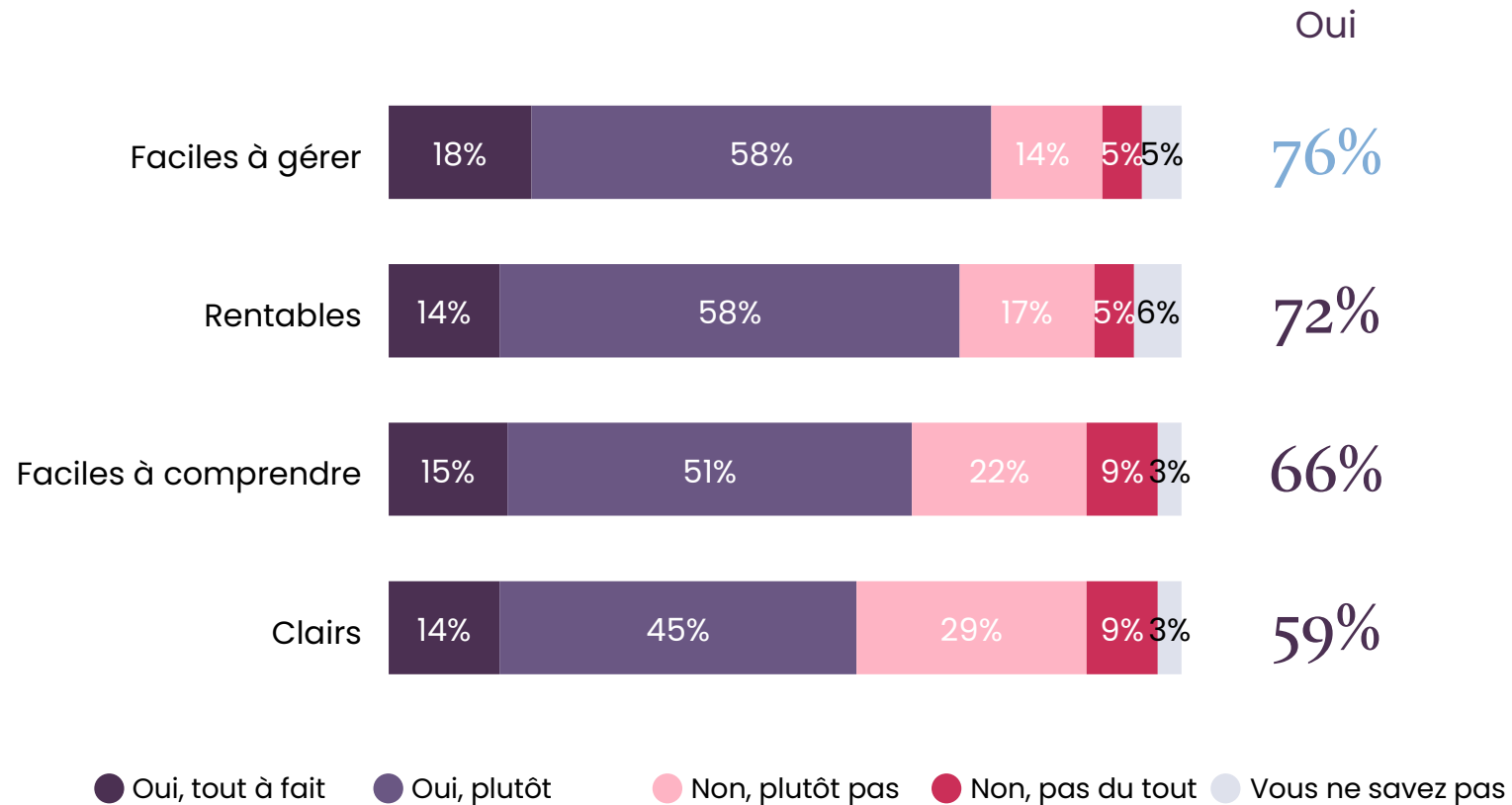


...du fait notamment d'une certaine complexité perçue et d'une rentabilité qui pourrait être plus élevée.

a17. Selon vous, les dispositifs d'épargne salariale sont ...
Détenteurs d'au moins un dispositif d'épargne salariale



499
Salariés





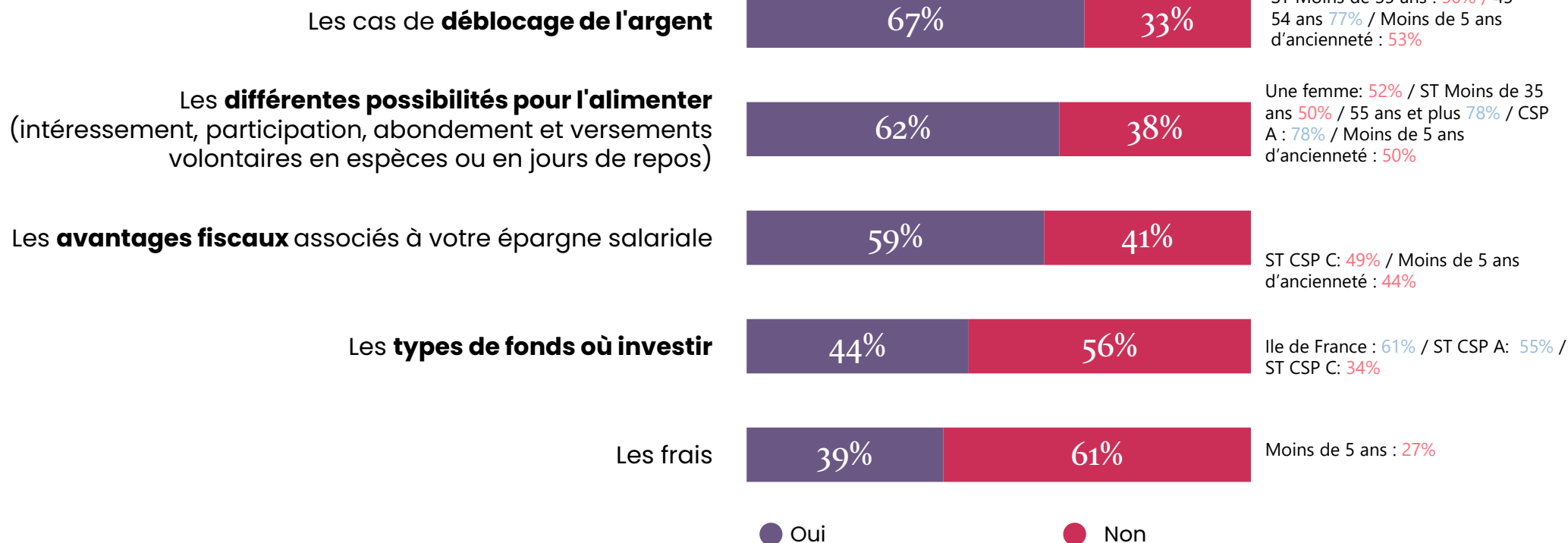
Ainsi, le degré de connaissance des salariés détenteurs est clairement limité dès lors qu'il s'agit d'évoquer les modalités de gestion et de déblocage de l'épargne salariale. Une situation qui n'a pas évolué en 5 ans.



499
Salariés

A19. Avez-vous le sentiment de connaître votre épargne salariale sur...

Détenteurs d'au moins un dispositif d'épargne salariale





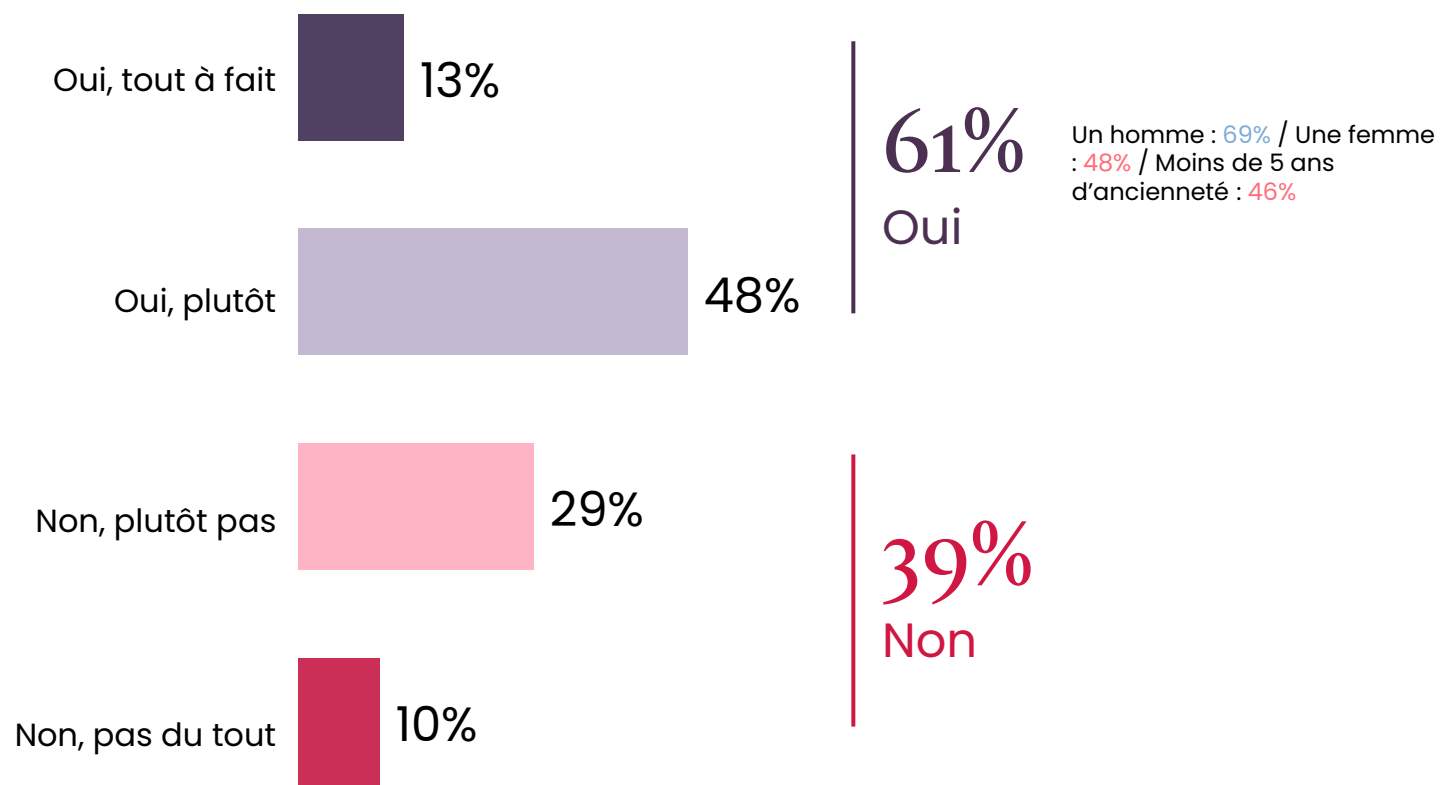
Il en résulte que la part de salariés autonome dans le choix de leurs placements au sein de leur épargne salariale demeure relativement limitée.



499
Salariés

a20. Vous estimez-vous **capable de choisir vous-même** les placements faits au sein de votre épargne salariale ?

Détenteurs d'au moins un dispositif d'épargne salariale



Rappel

V2

V1

61%

63%

39%

37%



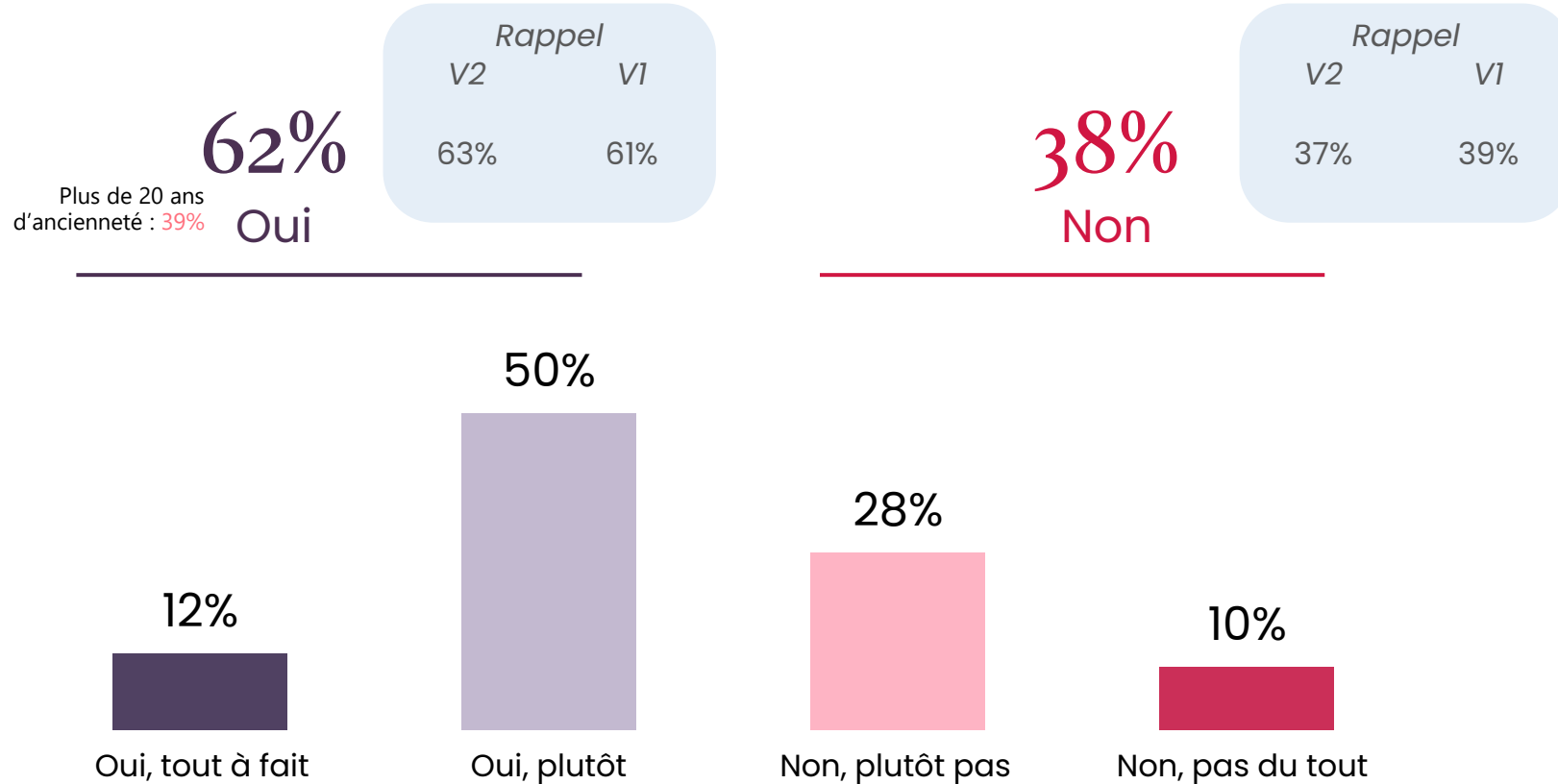
En effet, les détenteurs d'épargne salariale continuent de remonter un besoin d'accompagnement important pour davantage comprendre et maîtriser leur dispositif d'épargne salariale.

α22. Auriez-vous besoin d'accompagnement pour vous aider à gérer votre épargne salariale (choix des fonds, modification des investissements) ?

Détenteurs d'au moins un dispositif d'épargne salariale



499
Salariés





Les services d'accompagnement mis à disposition par leur entreprise et/ou l'organisme gestionnaire de leur épargne salariale étant méconnus et peu utilisés, à l'exception des relevés en ligne.

a23v2. Connaissez-vous les outils et services d'accompagnement mis à disposition par votre entreprise et/ou par l'organisme gestionnaire des dispositifs d'épargne salariale ?

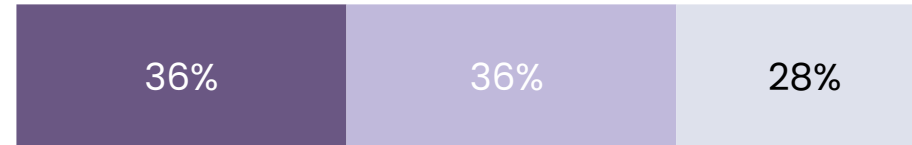
Détenteurs d'au moins un dispositif d'épargne salariale



499
Salariés



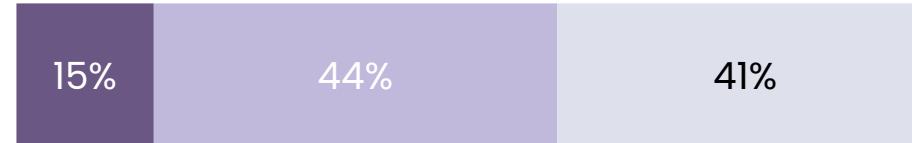
Les **relevés en ligne**



Connait

72%

Les **simulateurs**



59%

Item modifié

Les **conseils automatisés en ligne** (robo-advisor)



48%

● J'y ai déjà eu recours ● Je connais mais n'y ai jamais eu recours ● Je ne connais pas



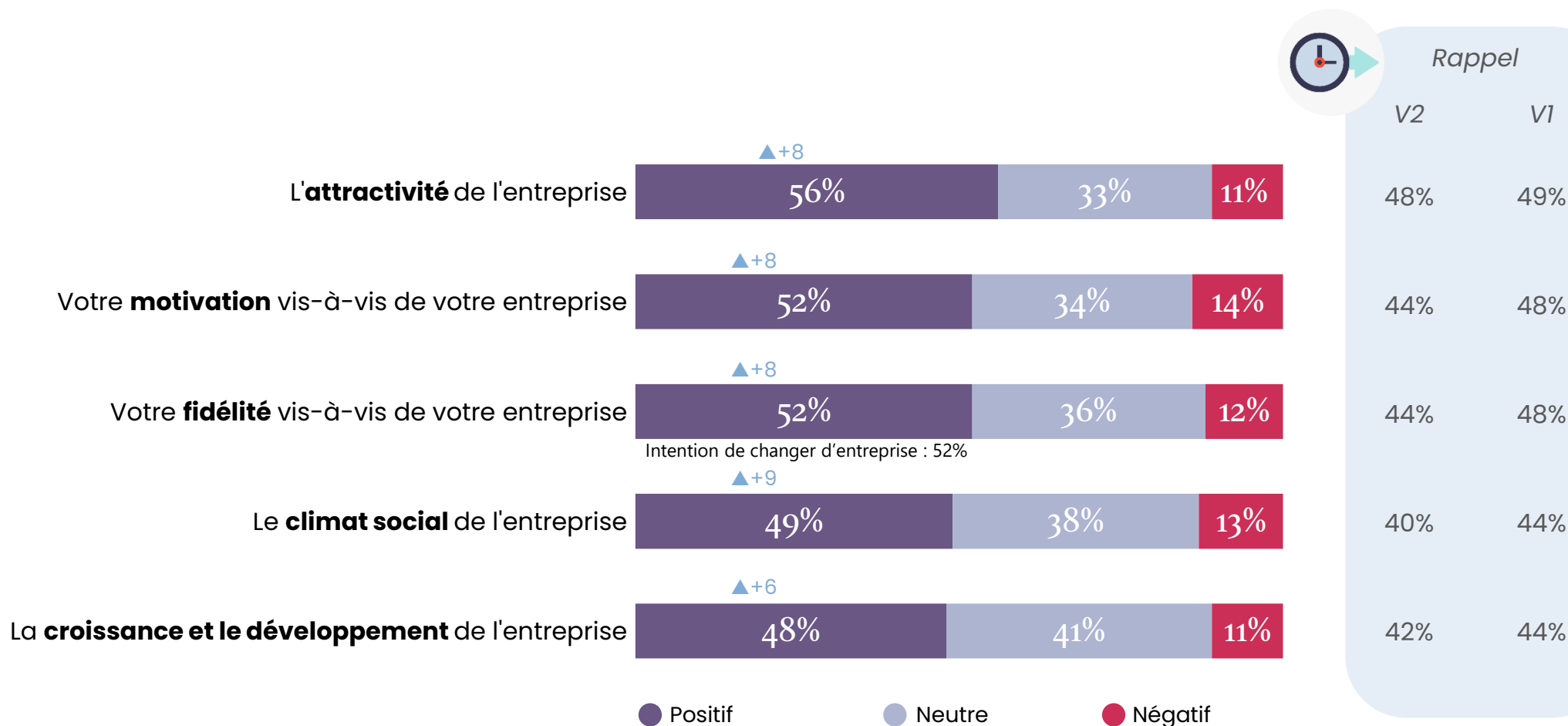
Toutefois, malgré cette complexité et ce besoin d'accompagnement, l'impact des dispositifs d'épargne salariale sur le rapport à l'entreprise est globalement positif et tend même à se renforcer.

α30. Diriez-vous que ce/ces dispositifs a eu un impact positif, négatif ou neutre sur... ?

Détenteurs d'au moins un dispositif d'épargne salariale



499
Salariés





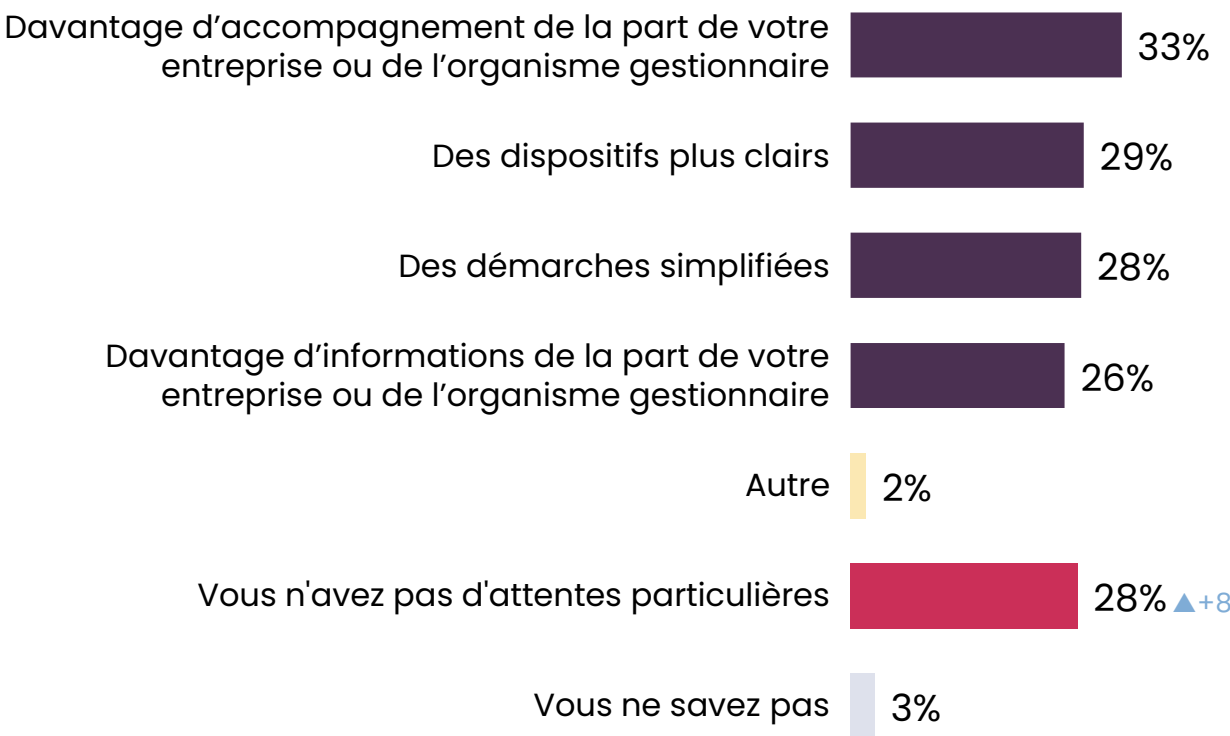
In fine, les détenteurs d'épargne salariale attendent avant tout de l'accompagnement, notamment de la part de leur entreprise ou de l'organisme gestionnaire, de la clarification et la simplification.



499
Salariés

α32. Quelles sont vos attentes en matière d'épargne salariale ?

Détenteurs d'au moins un dispositif d'épargne salariale



Entre 10 et 49 salariés : 46% / Plus de 20 ans : 17% / Intention de changer d'emploi Oui : 53% / Intention de changer d'emploi Non : 24%

Entre 50 et 249 salariés : 39%

55 ans et plus : 49% / Entre 10 et 49 salariés : 12% / Entre 50 et 249 salariés : 15% / Entre 5 ans et 10 ans : 16% / Plus de 20 ans : 45% / Intention de changer d'emploi Oui : 16%

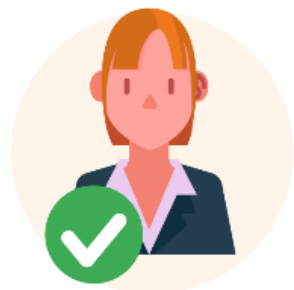
Rappel	
V2	V1
28%	26%
32%	31%
32%	31%
25%	28%
2% ▲	-
20%	21%
4%	5%



2-b

Les dirigeants de TPE ayant sauté le pas tirent un bilan positif malgré une mise en place qui s'est avérée difficile

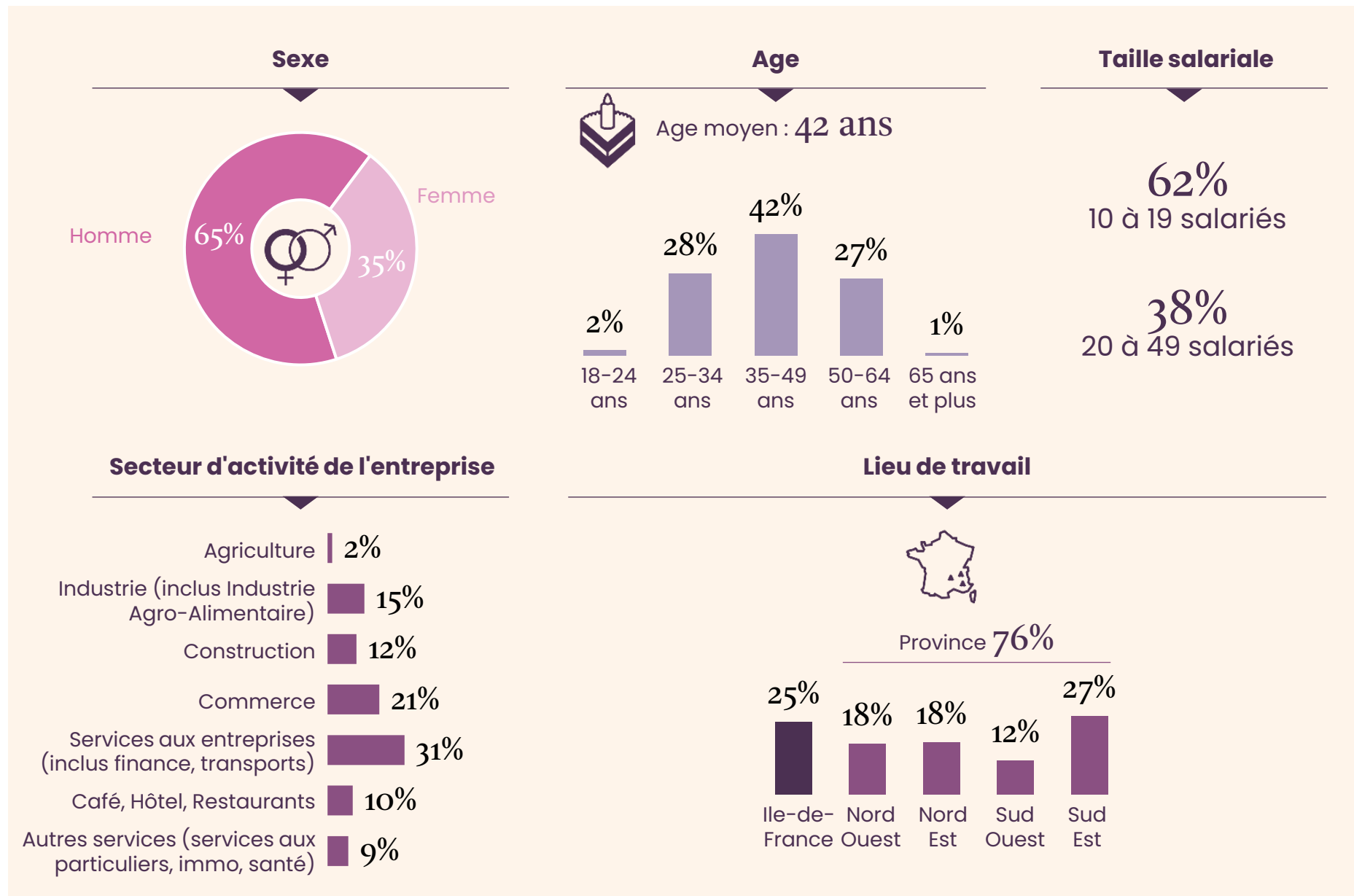
Le profil de l'échantillon



157
Entreprise ayant mis en place au moins un dispositif d'épargne salariale ou de partage de la valeur

A noter : le profil des dirigeants ayant mis en place au moins un dispositif d'épargne salariale ne diffère pas du profil global des dirigeants d'entreprise de 11 à 49 salariés.

Profil des dirigeants ayant mis en place un dispositif d'épargne salariale





Les motivations ayant amené les dirigeants à mettre en place un dispositif d'épargne salariale sont avant tout d'ordre managériales et personnelles.



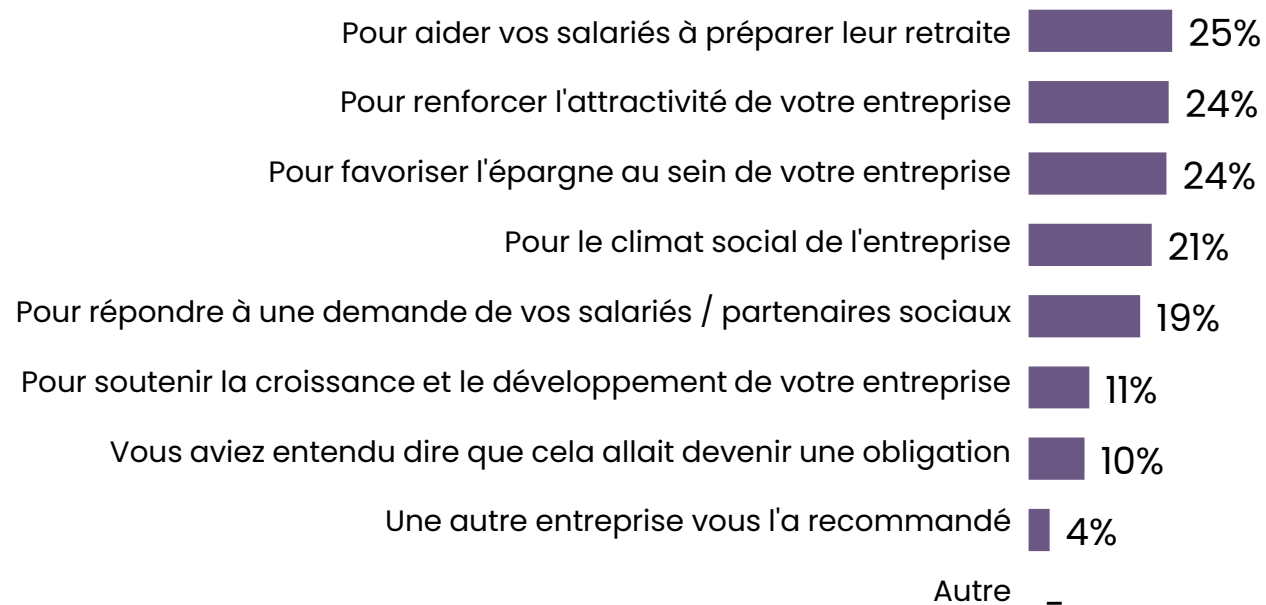
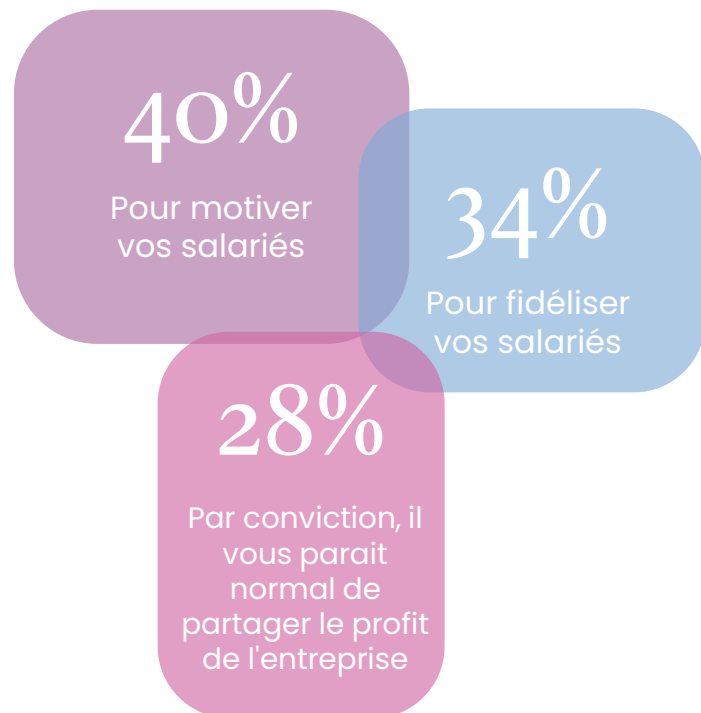
157
Dirigeants

C6. Pour quelle(s) raison(s) avez-vous mis en place des dispositifs d'épargnes salariale ou de partage de valeur au sein de votre entreprise ?

A mis en place un dispositif d'épargne salariale



TOP3 raisons





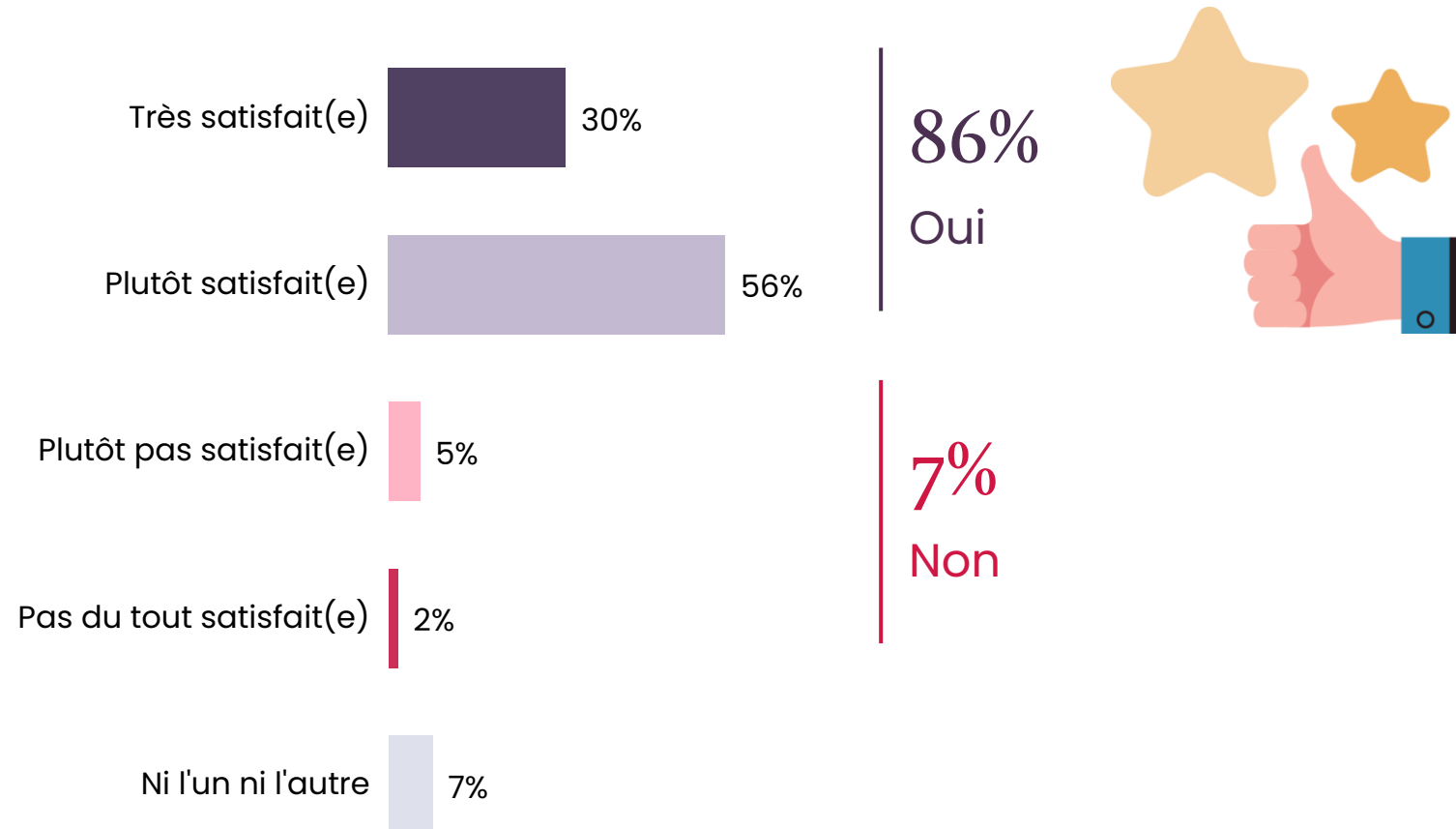
Le bilan des entreprises de 11 à 49 salariés ayant mis en place un dispositif d'épargne salariale est clairement positif...



157
Dirigeants

C11. Au regard des objectifs que vous vous étiez fixés lors de la mise en place, diriez-vous que vous êtes très satisfait, plutôt satisfait, plutôt pas ou pas du tout satisfait de ou des dispositifs d'épargne salariale ou de partage de valeur de votre entreprise ?

A mis en place un dispositif d'épargne salariale





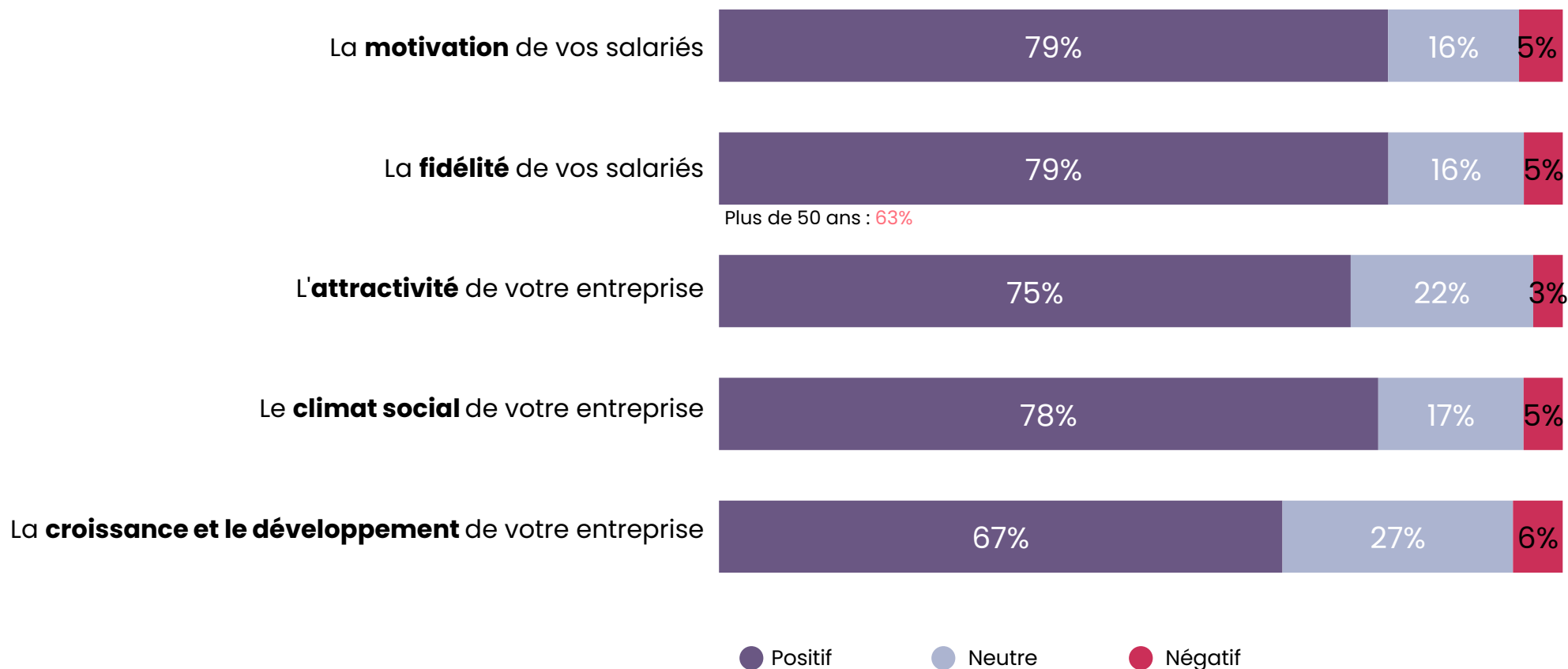
...notamment parce que cette mise en place a eu un impact positif sur la gestion RH, l'attractivité et même la croissance de leur entreprise.



157
Dirigeants

C13. Diriez-vous que ce dispositif a eu un impact positif, négatif ou neutre sur... ?

A mis en place un dispositif d'épargne salariale





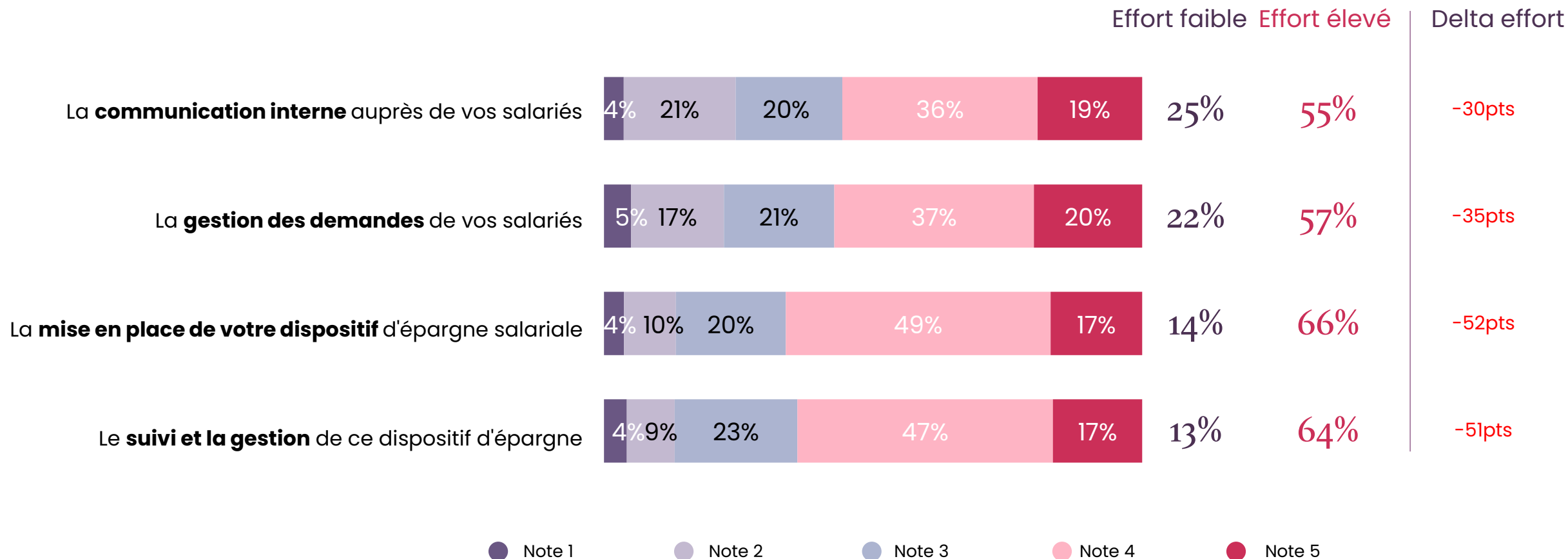
Toutefois, cette mise en place d'un ou de plusieurs dispositifs d'épargne salariale a demandé des efforts importants aux dirigeants concernés, que ce soit en termes de communication, de gestion ou de suivi....



157
Dirigeants

C12. Quelle note de 1 à 5 donneriez-vous pour évaluer l'effort que vous avez dû fournir pour... ?

A mis en place un dispositif d'épargne salariale





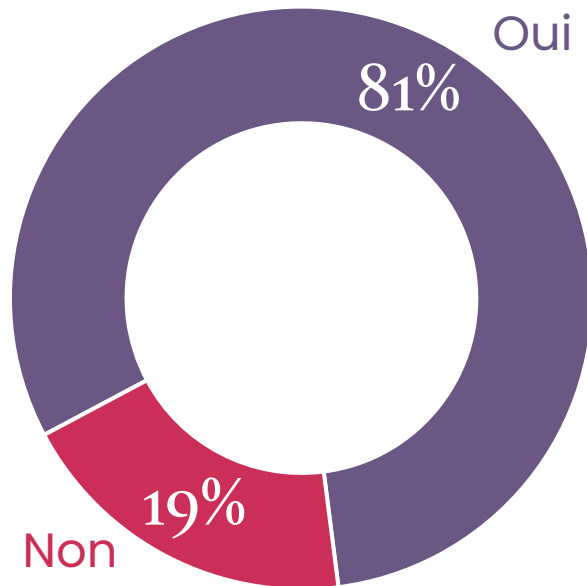
...malgré le recours à l'accompagnement d'un conseiller externe spécialisé pour une majorité de dirigeants...



124
Dirigeants

C3. **Avez-vous été accompagné(e)** dans la mise en place des dispositifs d'épargne salariale ou de partage de valeur de votre entreprise ? / C3b. Par qui avez-vous été accompagné(e) ?

A été accompagné dans la mise en place un dispositif d'épargne salariale



Par un **prestataire / conseiller externe spécialisé** (banquier, assureur, courtier, expert-comptable...)

83%

Via une **association professionnelle**

13%

Autre

4%



...et ce dès la phase de prise de renseignement, en amont de la mise en place.

C2. **Comment vous êtes-vous renseigné(e)** sur ces dispositifs avant de les mettre en place ?

A mis en place un dispositif d'épargne salariale



157
Dirigeants

Par un prestataire / conseiller externe spécialisé
(banquier, assureur, courtier, expert-comptable...) 45%

Sur Internet 28%

Via un de vos salariés 16%

Via une association professionnelle 14%

Un partenaire social 12%

Via la presse 12%

Via un autre entrepreneur 8%

Autre 1%

Vous ne vous êtes pas renseigné(e) avant 1%

3-Focus sur les salariés et dirigeants ne bénéficiant pas / n'ayant pas mis en place de dispositif d'épargne salariale





3-a

Auprès des salariés non-détenteurs, l'épargne salariale bénéficie déjà d'aprioris positifs bien qu'un enjeu important de communication demeure.

Le profil de l'échantillon



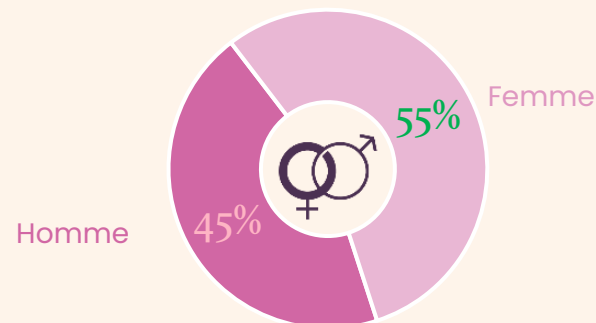
252

Non détenteurs d'épargne salariale

A noter : Les salariés non-détenteurs d'épargne salariale se démarquent de l'ensemble des salariés par le fait d'être une population un peu plus féminine, un peu plus provinciale et appartenant davantage aux catégories professionnelles les moins élevées

Profil des salariés non-détenteurs d'épargne salariale (1/2)

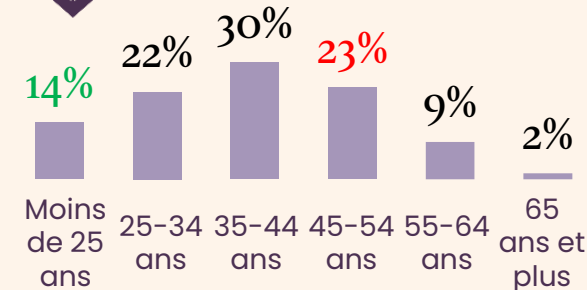
Sexe



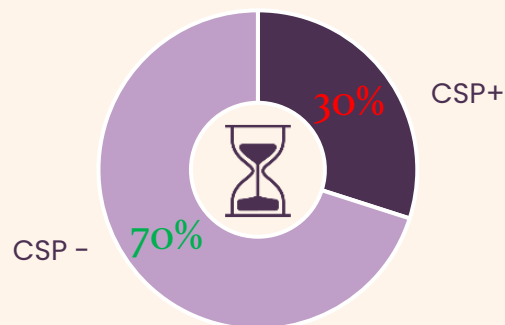
Age



Age moyen : 40,1 ans



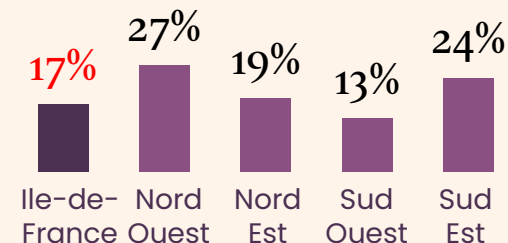
Activité professionnelle



Région



Province 83%



Le profil de l'échantillon



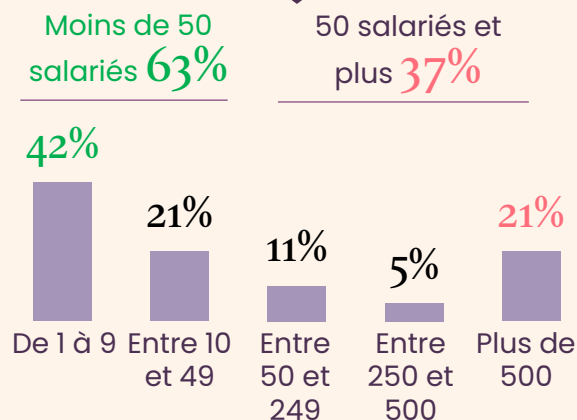
252

Non détenteurs d'épargne salariale

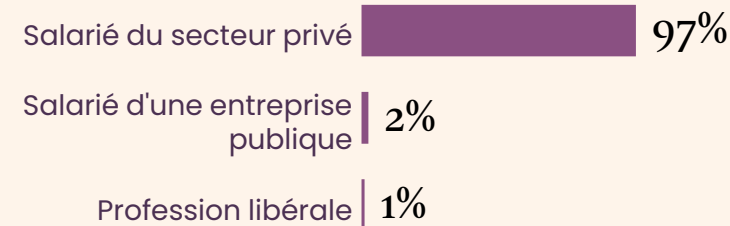
A noter : Par ailleurs, et sans surprise, ils sont davantage salariés d'entreprises de petite taille et se caractérisent par une ancienneté plus faible au sein de leur entreprise.

Profil des salariés non-détenteurs d'épargne salariale (2/2)

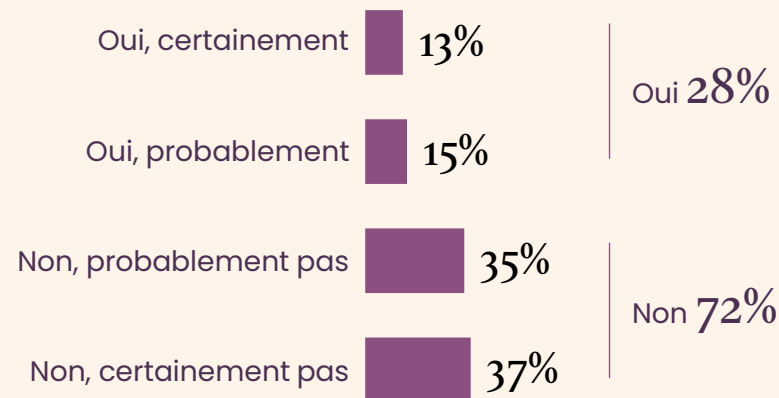
Nombre de salariés



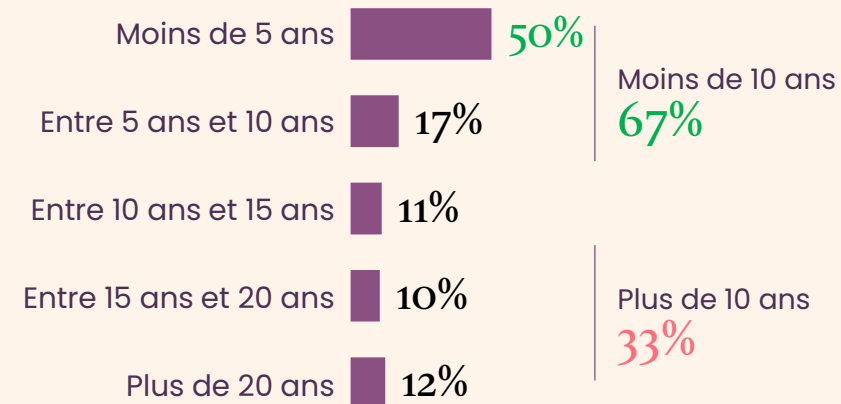
Secteur



Intention de changer d'emploi



Ancienneté dans l'entreprise





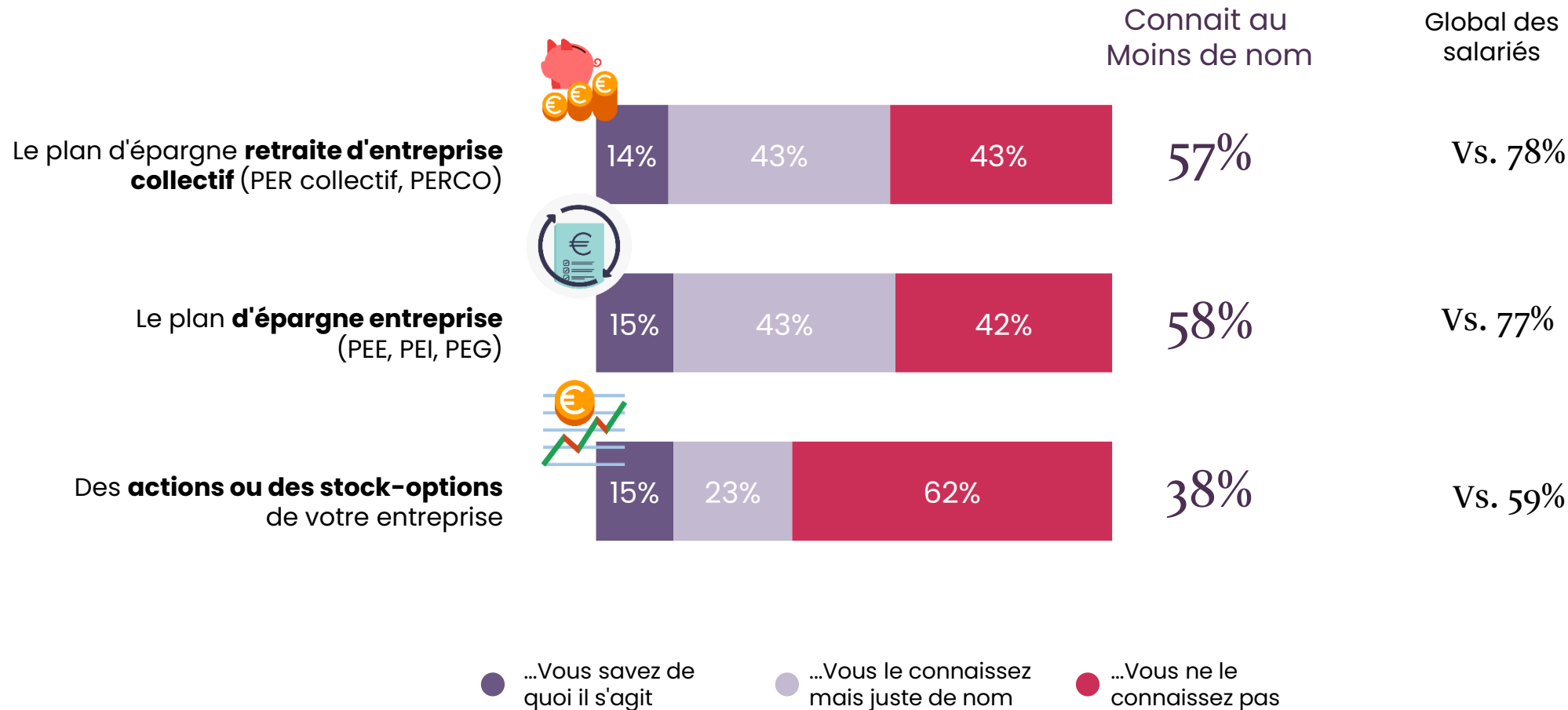
Sans surprise, la notoriété des dispositifs d'épargne salariale auprès des salariés non-détenteurs est plus faible qu'auprès de l'ensemble des salariés.



219
Salariés

a1. Dites-nous pour chacun des dispositifs suivants si vous savez de quoi il s'agit, vous le connaissez mais juste de nom, vous ne le connaissez pas

Non-détenteurs d'au moins un dispositif d'épargne salariale





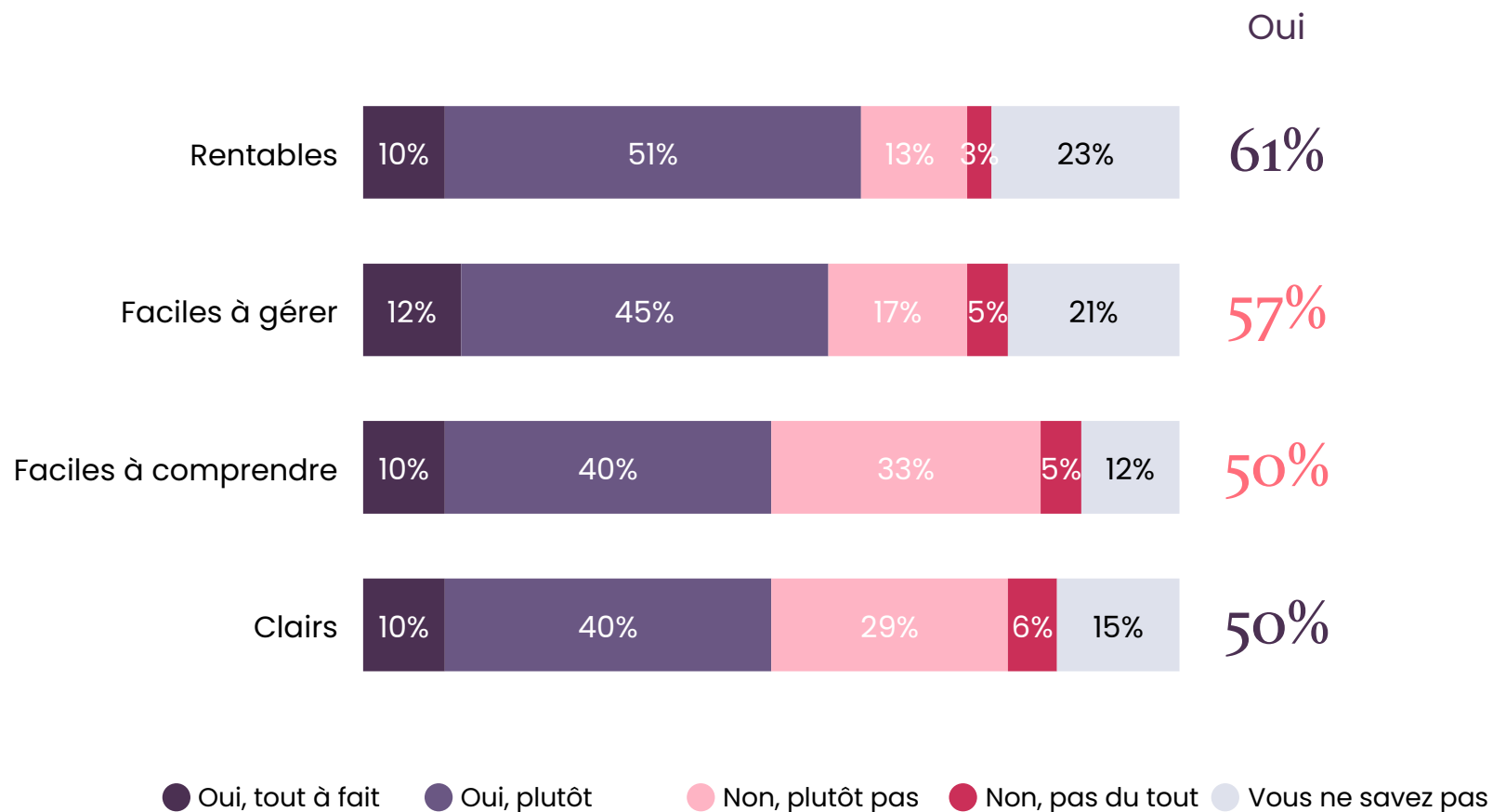
Cette méconnaissance impacte de fait leur perception des caractéristiques de l'épargne salariale et des ses avantages potentiels....



219
Salariés

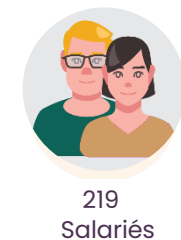
a17. Selon vous, les dispositifs d'épargne salariale sont ...

Non-détenteurs d'au moins un dispositif d'épargne salariale

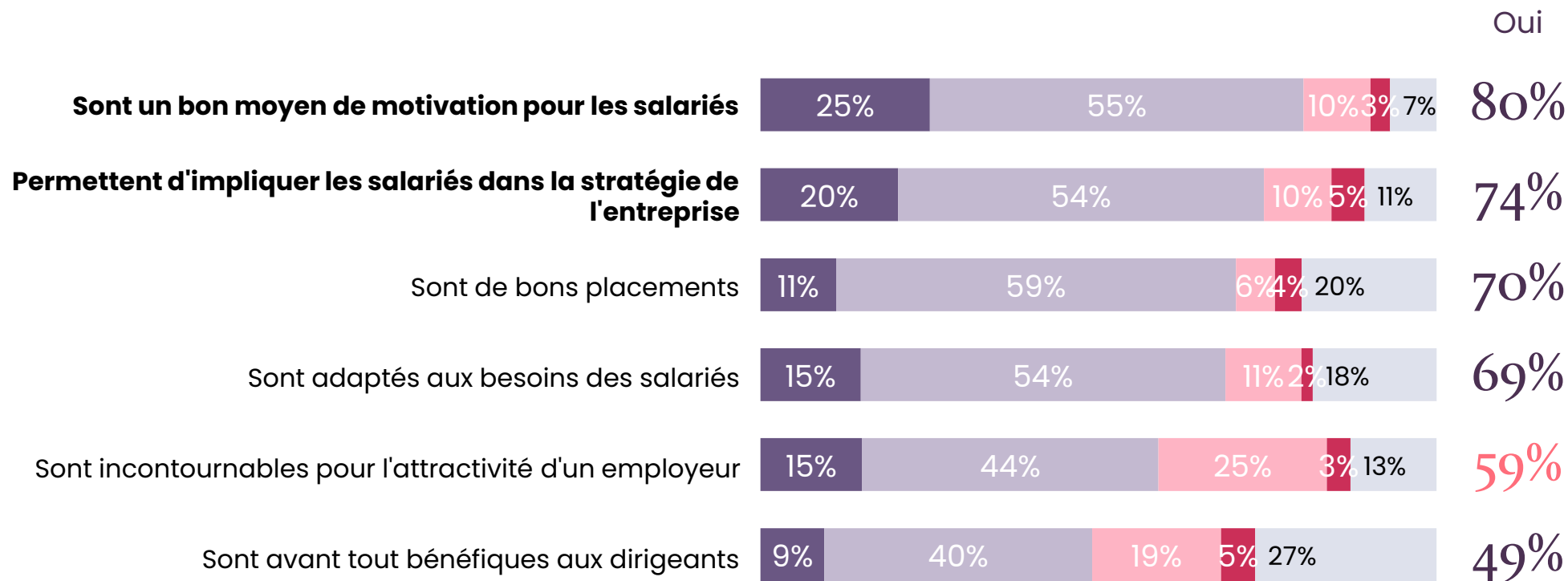




...bien qu'ils soient une majorité à avoir des aprioris plutôt positifs quant à l'impact de ce type de dispositif sur leur rapport à leur entreprise...



a18. Et selon vous, les dispositifs d'épargne salariale ...
Non-détenteurs d'au moins un dispositif d'épargne salariale



● Oui, tout à fait ● Oui, plutôt ● Non, plutôt pas ● Non, pas du tout ● Vous ne savez pas



...et notamment sur la question de leur fidélité vis-à-vis de leur entreprise, du moins pour un peu plus d'1 salarié non-détenteur sur 2.



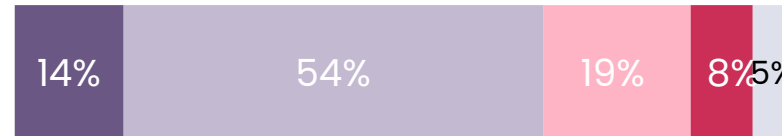
219
Salariés

a16b. Pensez-vous que l'épargne salariale pourrait avoir un impact sur ...

Non-détenteurs d'au moins un dispositif d'épargne salariale

Oui

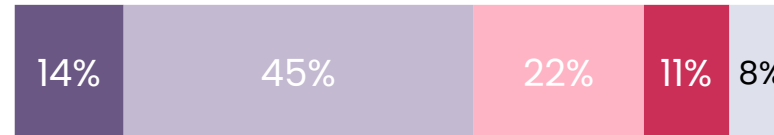
Votre **motivation** vis-à-vis
de votre entreprise



68%

ST 250 salariés et plus : 53% / Plus de 500 salariés : 46%

Votre **fidélité** vis-à-vis
de votre entreprise



59%

ST 250 salariés et plus : 41% / Entre 50 et 249 salariés : 76% / Plus de 500 salariés : 39%

Votre **choix de rejoindre**
une entreprise



55%

Entre 50 et 249 salariés : 74%

● Oui, tout à fait ● Oui, plutôt ● Non, plutôt pas ● Non, pas du tout ● Vous ne savez pas



La mise en avant des avantages financiers et fiscaux des plans d'épargne salariale serait le principal facteur à pousser pour inciter les non-détenteurs à y faire des placements.



243
Salariés

Q16v2. Si votre employeur vous proposait demain un plan d'épargne salariale, qu'est-ce qui pourrait vous inciter à y faire des placements ?

Non-détenteurs d'au moins un dispositif d'épargne salariale

ST RENTABILITE



La rentabilité du placement 42%

Nouvel item La fiscalité avantageuse de ce placement 38%

Le fait que ce placement permette de bénéficier d'un versement complémentaire de mon employeur (abondement...) 31%

Le fait que ce placement permette de préparer financièrement ma retraite 29%

ST FACILITE



La facilité d'épargner et d'y faire des placements 23%

Nouvel item Le fait de le coupler à un accord de participation et/ou d'intéressement 16% Intention de changer d'emploi : 32%

L'accompagnement de votre entreprise 12%

Autre 6%



3-b

Auprès des dirigeants, de nombreux freins en lien avec la méconnaissance des dispositifs d'épargne salariale mais aussi avec la situation économique actuelle subsistent

Le profil de l'échantillon

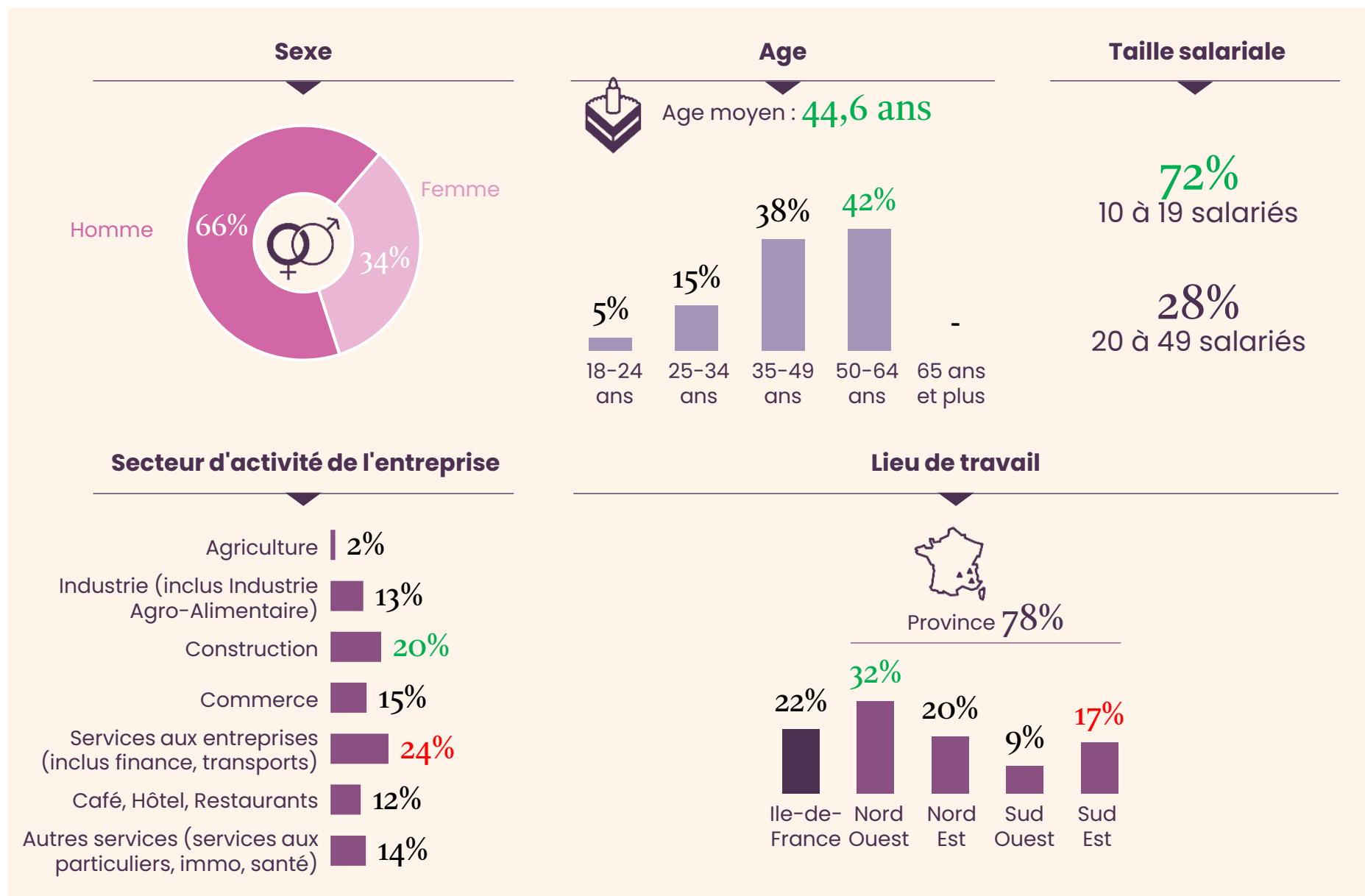


42*

Entreprise n'ayant pas mis en place de dispositif d'épargne salariale ou de partage de la valeur

A noter : Un profil de dirigeants plus âgé, davantage à la tête d'entreprise de moins de 20 salariés, exerçant davantage leur activité dans la construction et moins dans les services aux entreprises, et étant davantage présents dans le Nord-Ouest et moins dans le Sud-Est

Profil des dirigeants n'ayant pas mis en place un dispositif d'épargne salariale

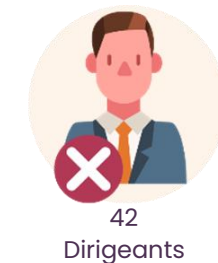




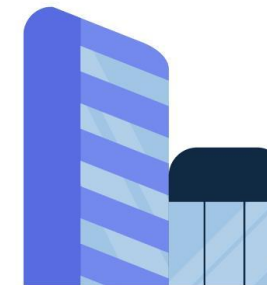
Un certain nombre de freins à la mise en place d'un dispositif d'épargne salariale subsistent et tout particulièrement des freins relevant de l'auto-exclusion, de la méconnaissance des dispositifs, mais aussi de la situation économique de l'entreprise.

B1. Pour quelle(s) raison(s) n'avez-vous pas mis en place de dispositif d'épargne salariale ou de partage de valeur au sein de votre entreprise ?

N'a pas mis en place de dispositif d'épargne salariale



42
Dirigeants





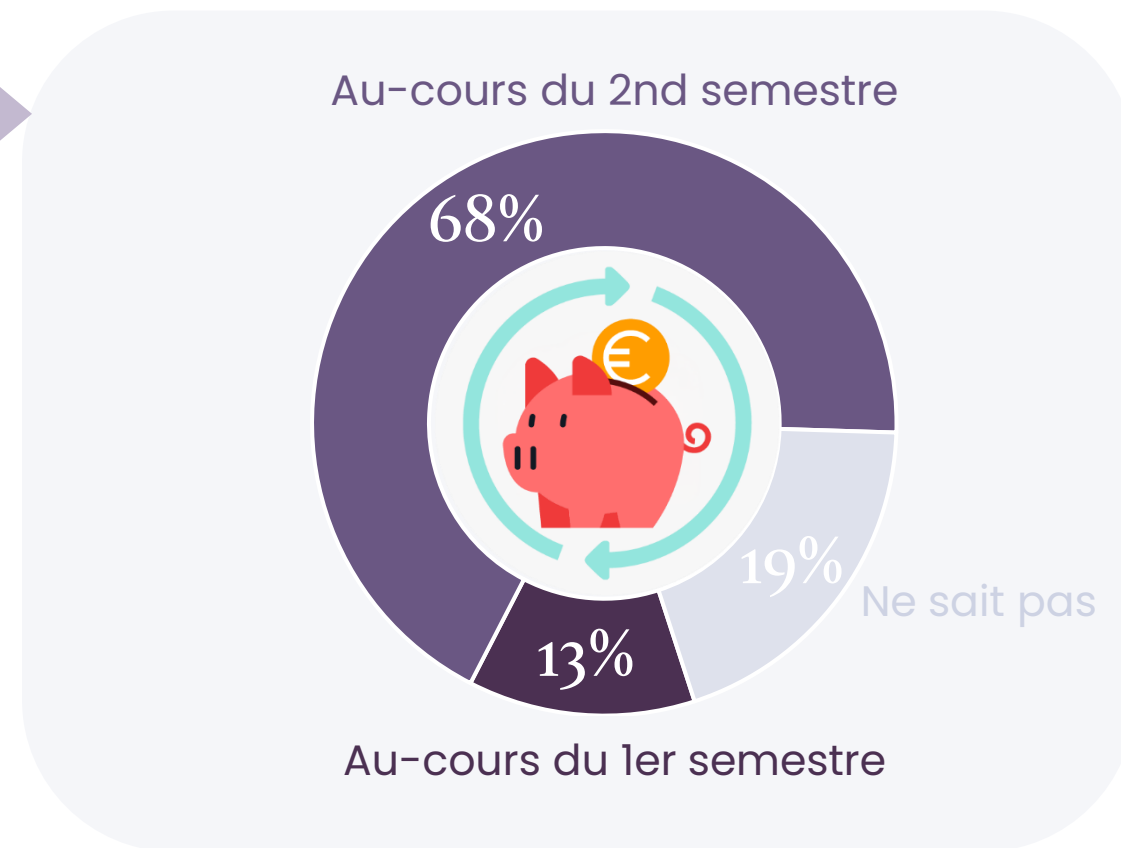
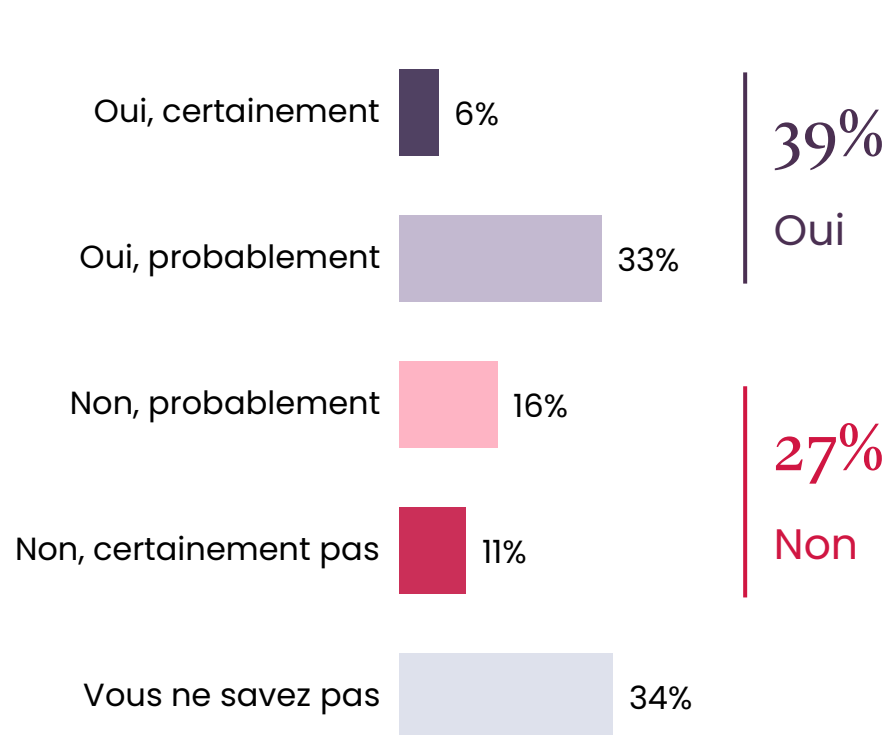
Des freins importants qui impactent de fait l'intention des dirigeants de mettre en place un dispositif d'épargne salariale à l'avenir...

B2. Avez-vous l'intention de mettre en place un dispositif d'épargne salariale ou de partage de valeur au cours des 12 prochains mois ? / B2a. Avez-vous l'intention de le faire ?

N'a pas mis en place de dispositif d'épargne salariale



42
Dirigeants





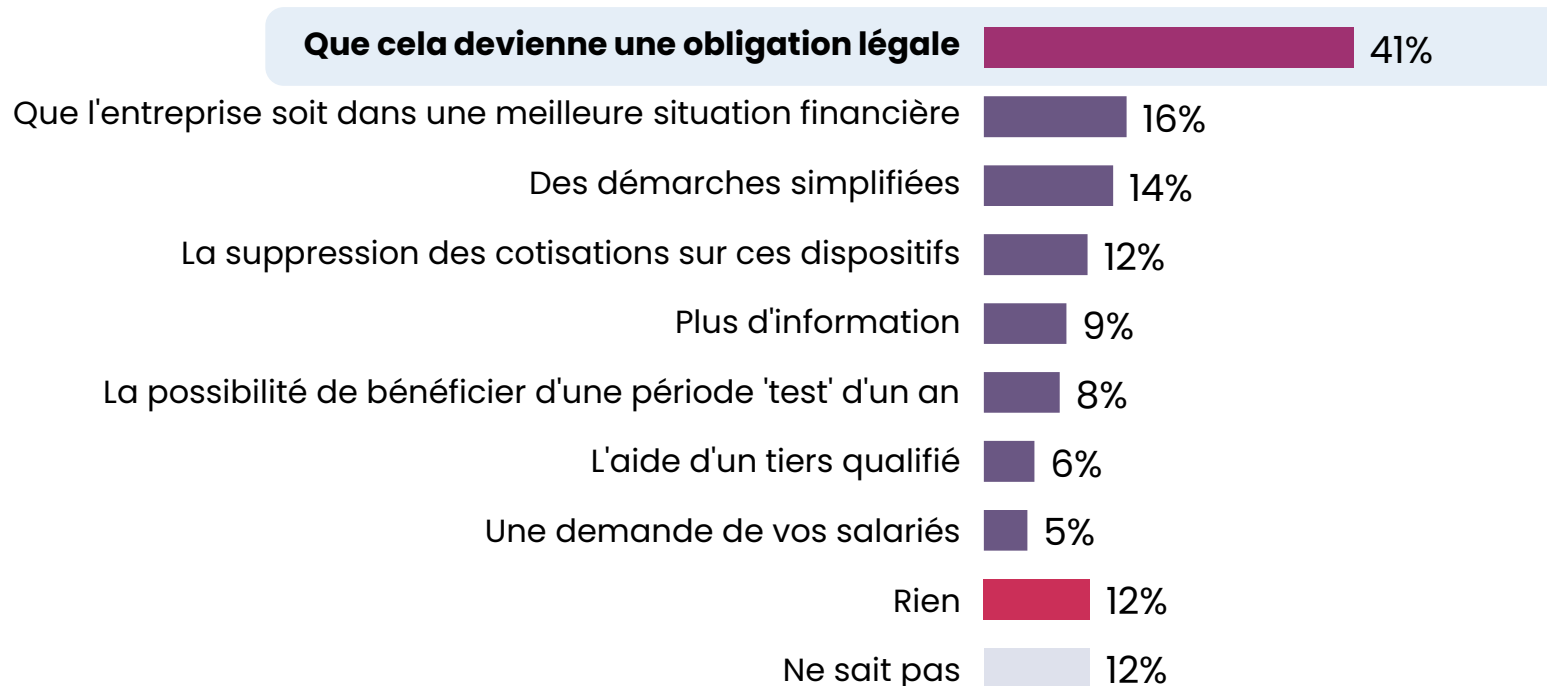
...et qui, par effet miroir, constituent les principaux leviers qui seraient de nature à inciter les dirigeants d'entreprise à mettre en place un dispositif d'épargne salariale. Le principal levier serait d'ailleurs nature coercitive.



26*
Dirigeants

b3b. Qu'est-ce qui pourrait vous inciter à mettre en place des dispositifs d'épargne salariale ou de partage de valeur pour vos salariés ?

N'a pas l'intention de mettre en place de dispositif d'épargne salariale





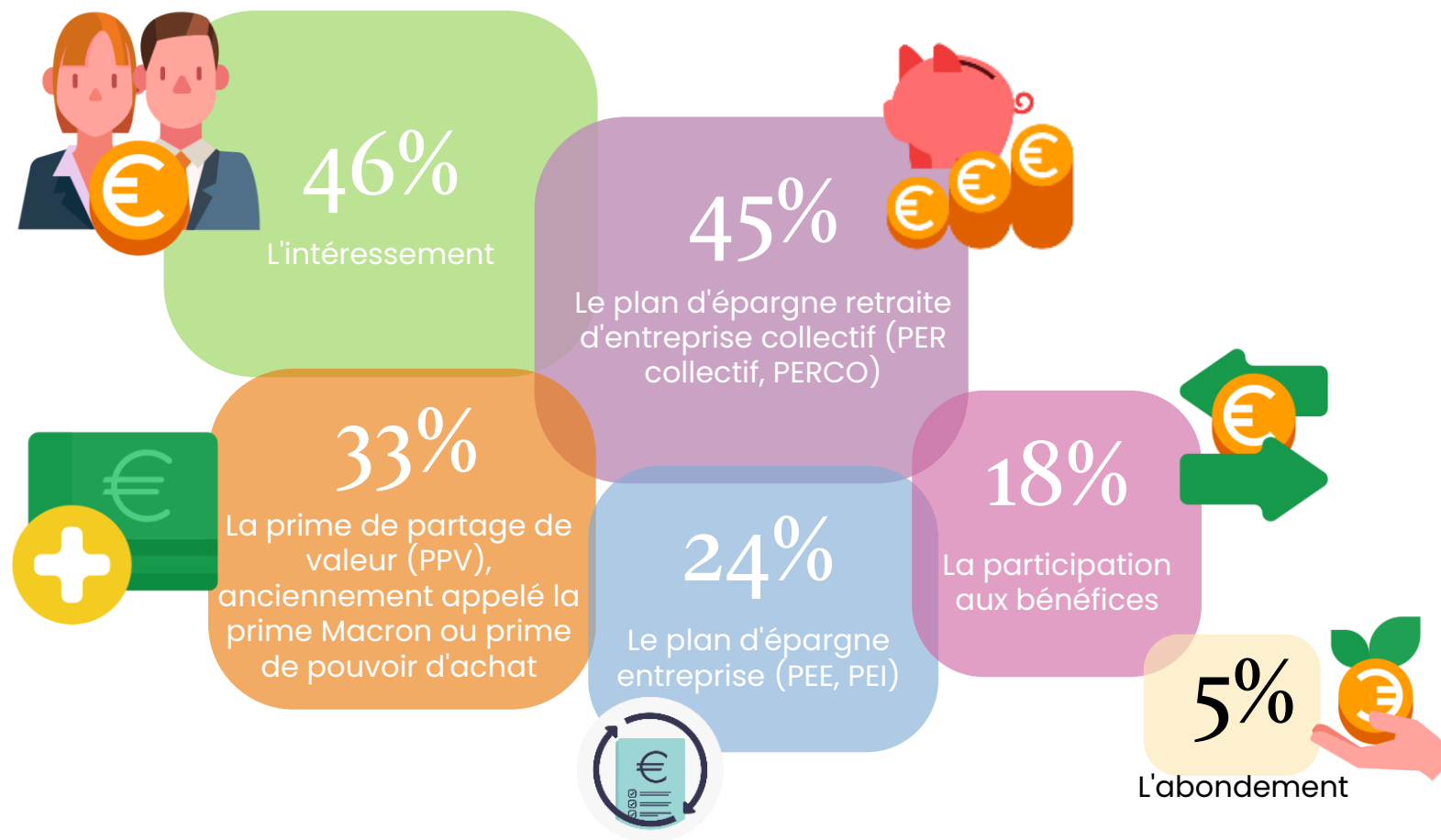
A noter : Auprès des dirigeants envisageant de mettre en place un dispositif d'épargne salariale, l'intéressement et le plan d'épargne retraite seraient priorités.

B3a. Quel(s) dispositif(s) d'épargne salariale ou de partage de valeur avez-vous l'intention de mettre en place ?

A l'attention de mettre en place un dispositif d'épargne salariale



16*
Dirigeants



4-Focus sur le nouveau
cadre légal obligatoire
pour les entreprises de 11
à 49 salariés





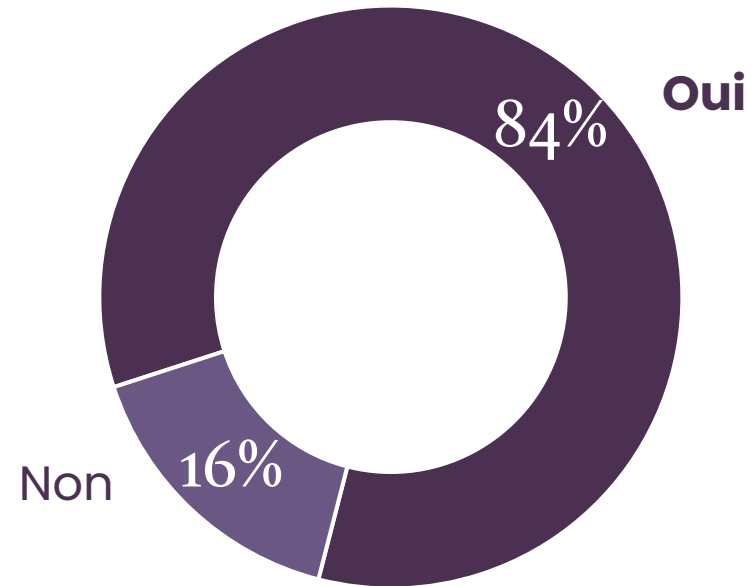
La nouvelle obligation légale relative à la mise en place en 2025 un dispositif de partage de la valeur semble connue d'une majorité de dirigeants, du moins à minima de nom.



199
Dirigeants

Q. Etiez-vous déjà au courant de cette obligation avant de répondre à cette enquête ?

A entendu parlé de cette nouvelle
obligation au moins de nom





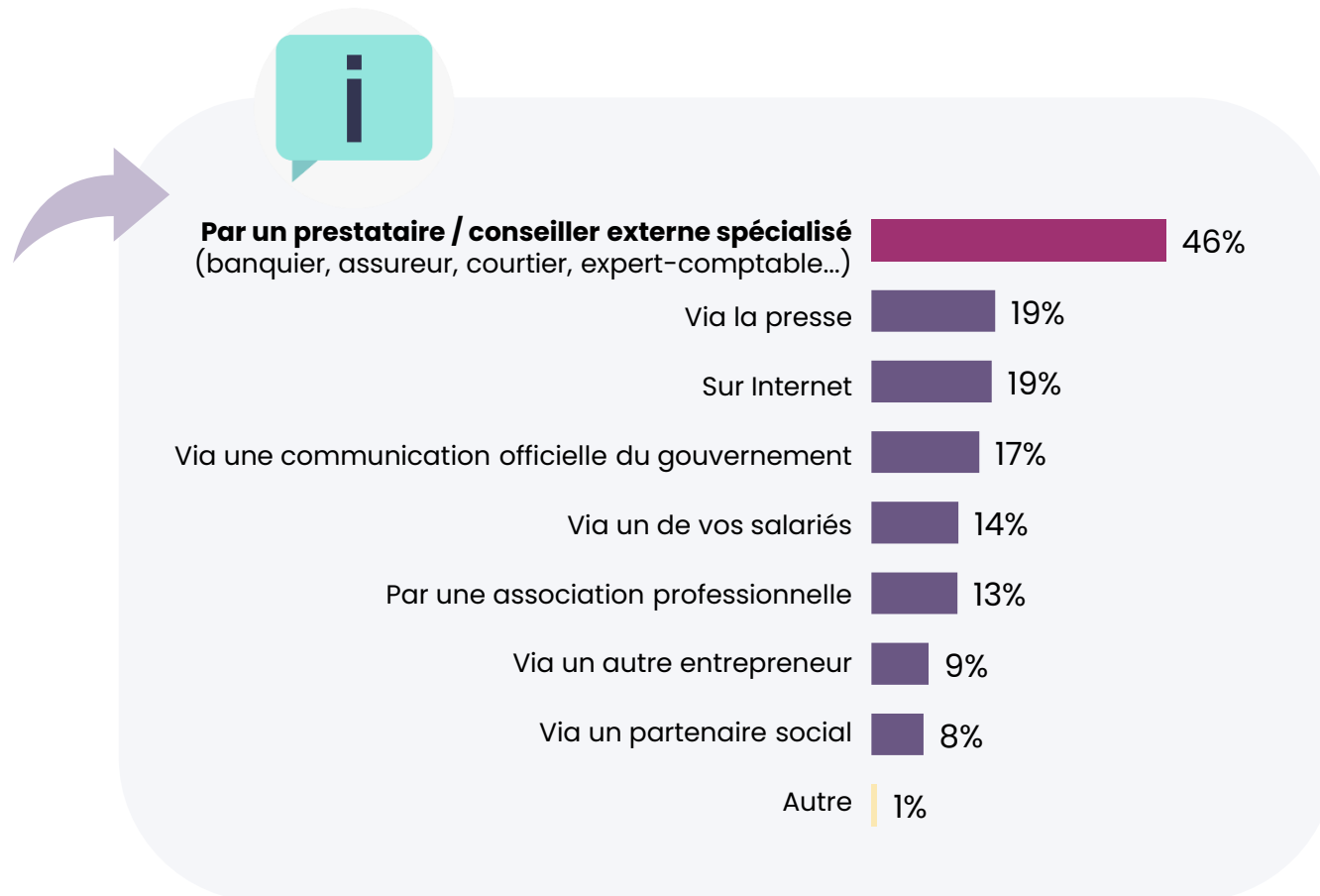
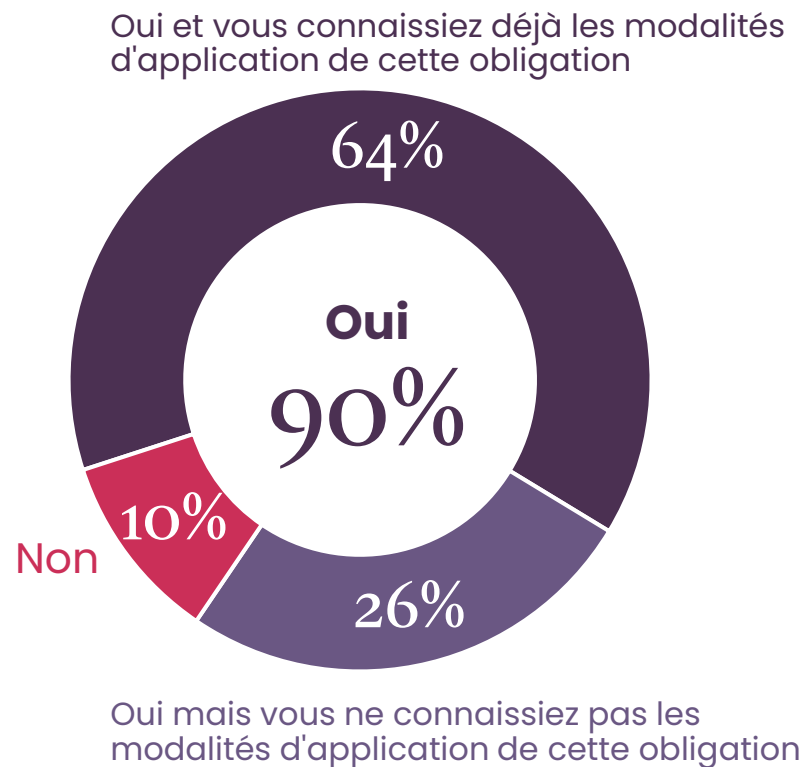
Dans le détail, cette nouvelle obligation légale est avant tout connue des dirigeants ayant d'ores et déjà mis en place un dispositif d'épargne salariale. Les prestataires et conseillers externes spécialisés ont joué un rôle important sur ce point.

C7. Etiez-vous déjà au courant de cette obligation avant de répondre à cette enquête ? / C8. Comment avez-vous pris connaissance de cette obligation ?

Dirigeants ayant mis en place un dispositif d'épargne salariale



157
Dirigeants





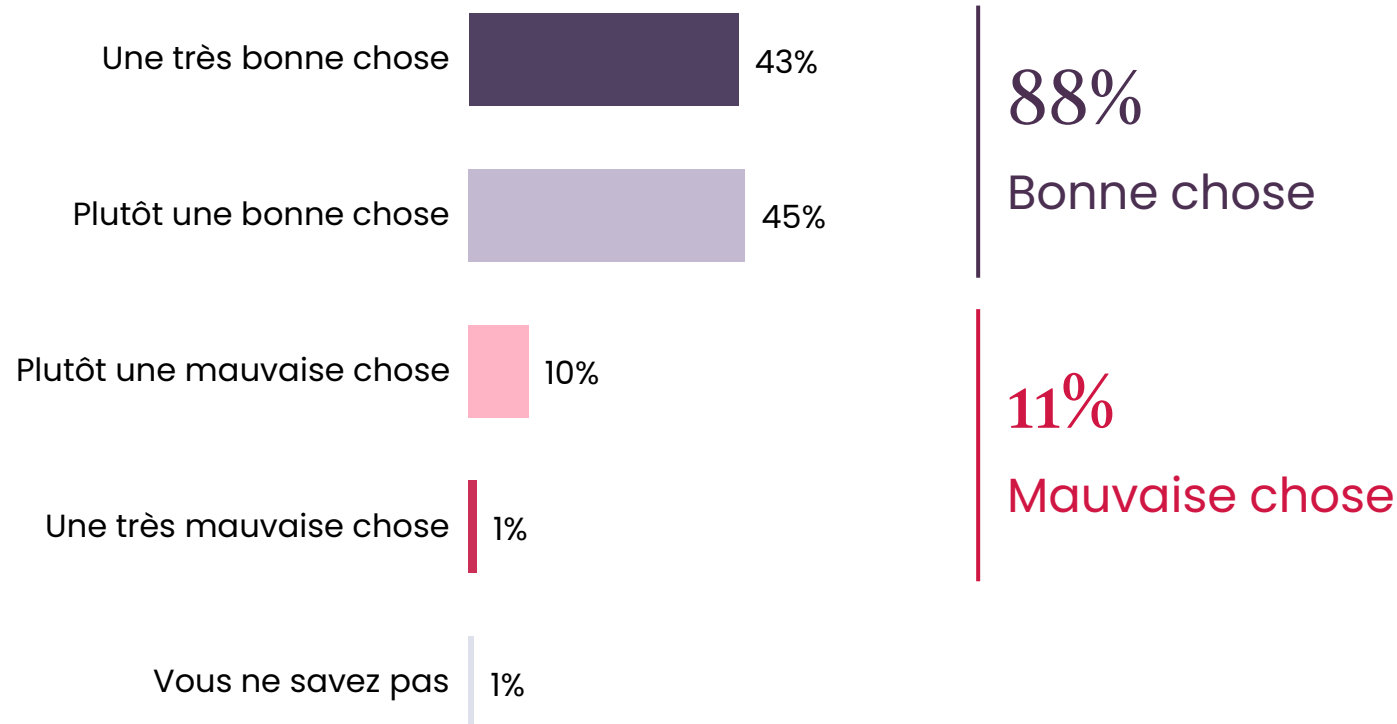
Cette obligation est très largement perçue comme une bonne chose par les dirigeants ayant déjà sauté le pas...



157
Dirigeants

C9. Selon vous, le fait que la mise en place d'un dispositif d'épargne salariale ou de partage de valeur pour les entreprises de 11 à 49 salariés soit obligatoire est...

A mis en place un dispositif d'épargne salariale





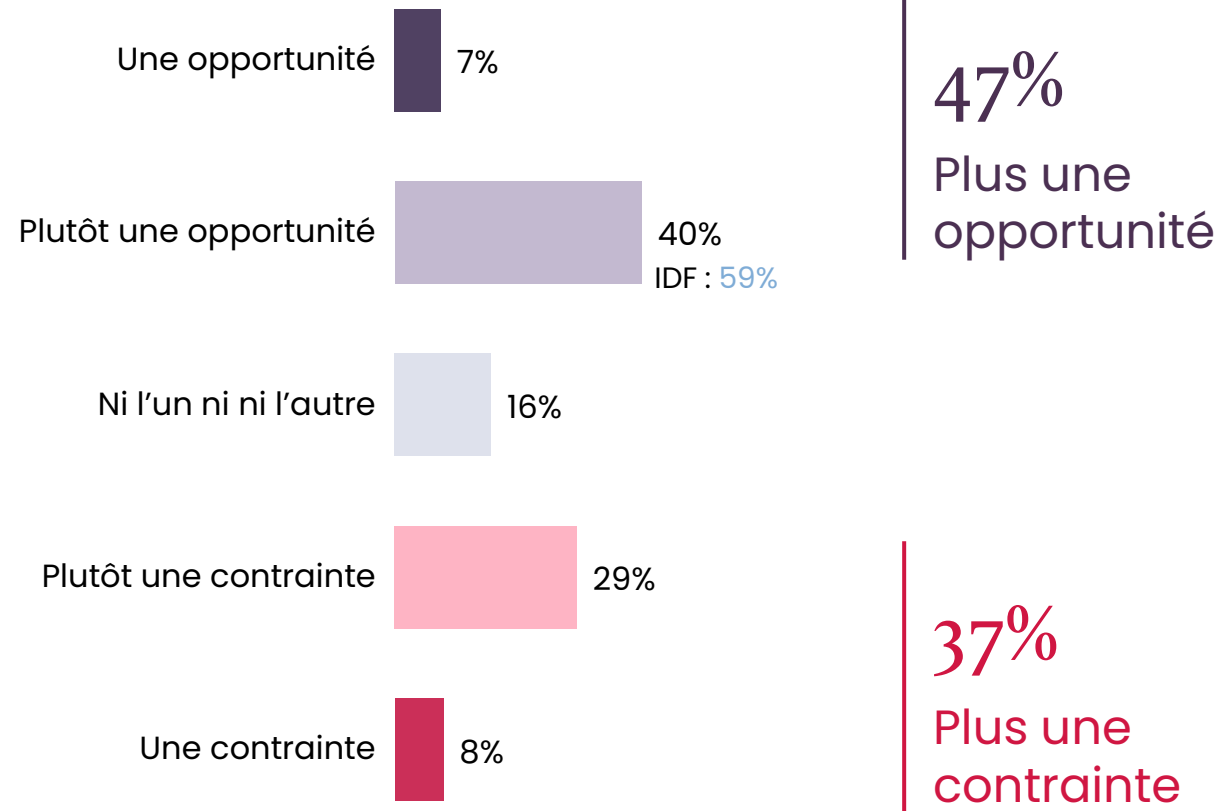
...bien que pour une partie d'entre eux, cette obligation relève plus de la contrainte que de l'opportunité du fait, notamment, de la difficulté liée à la mise en place des dispositifs d'épargne salariale.

C10. Avec laquelle de ces affirmations êtes-vous le plus d'accord. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement.

A mis en place un dispositif d'épargne salariale



157
Dirigeants





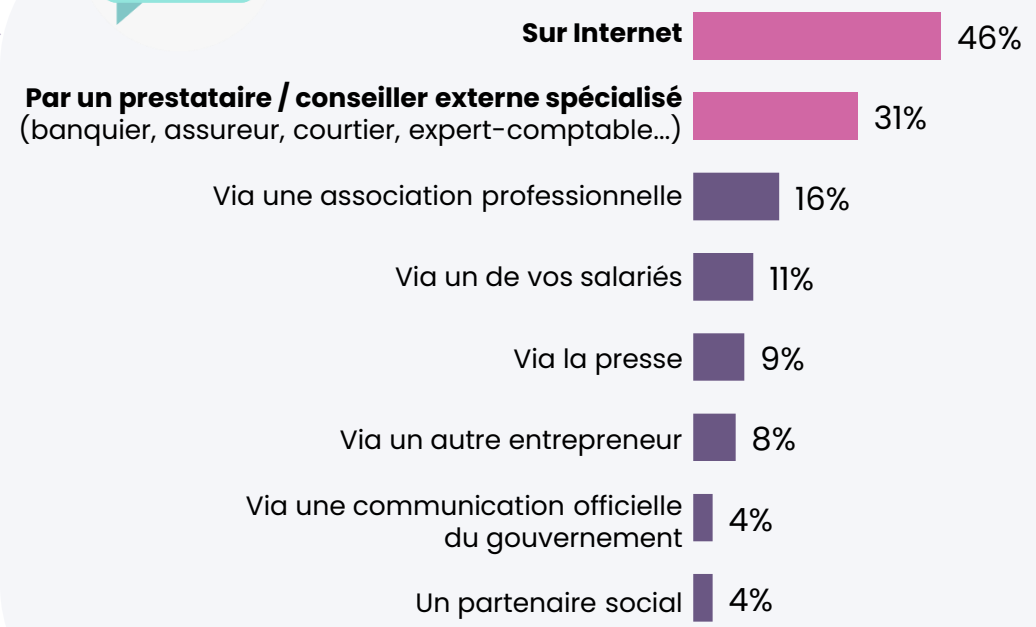
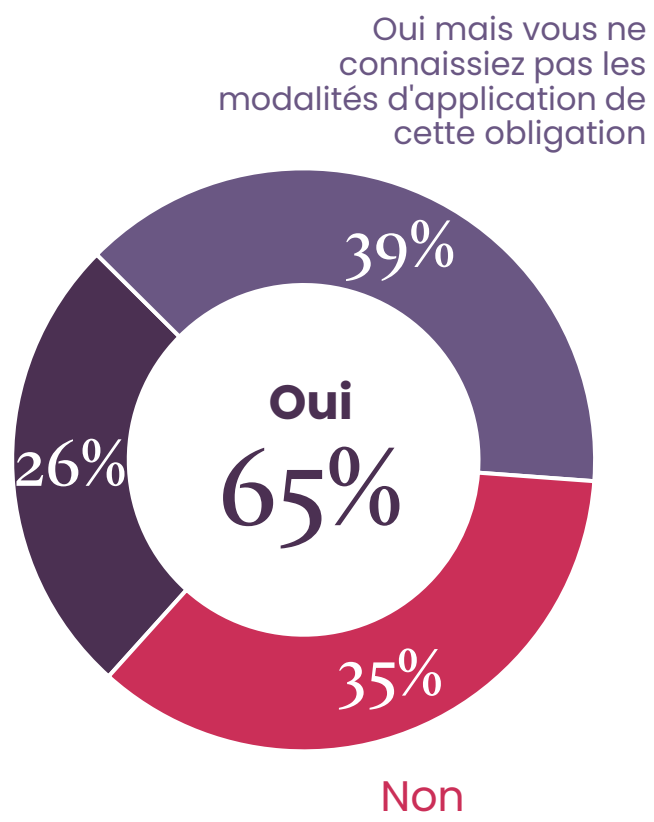
Auprès des dirigeants n'ayant pas mis en place de dispositif d'épargne salariale, la connaissance du nouveau cadre l'égal est bien moins élevée et, dans près d'1 cas sur 2, relève d'une démarche de renseignement individuel sur Internet.

B4. Etiez-vous déjà au courant de cette obligation avant de répondre à cette enquête ? / B4b. Comment avez-vous pris connaissance de cette obligation ?

N'a pas mis en place de dispositif d'épargne salariale



Oui et vous connaissiez déjà les modalités d'application de cette obligation





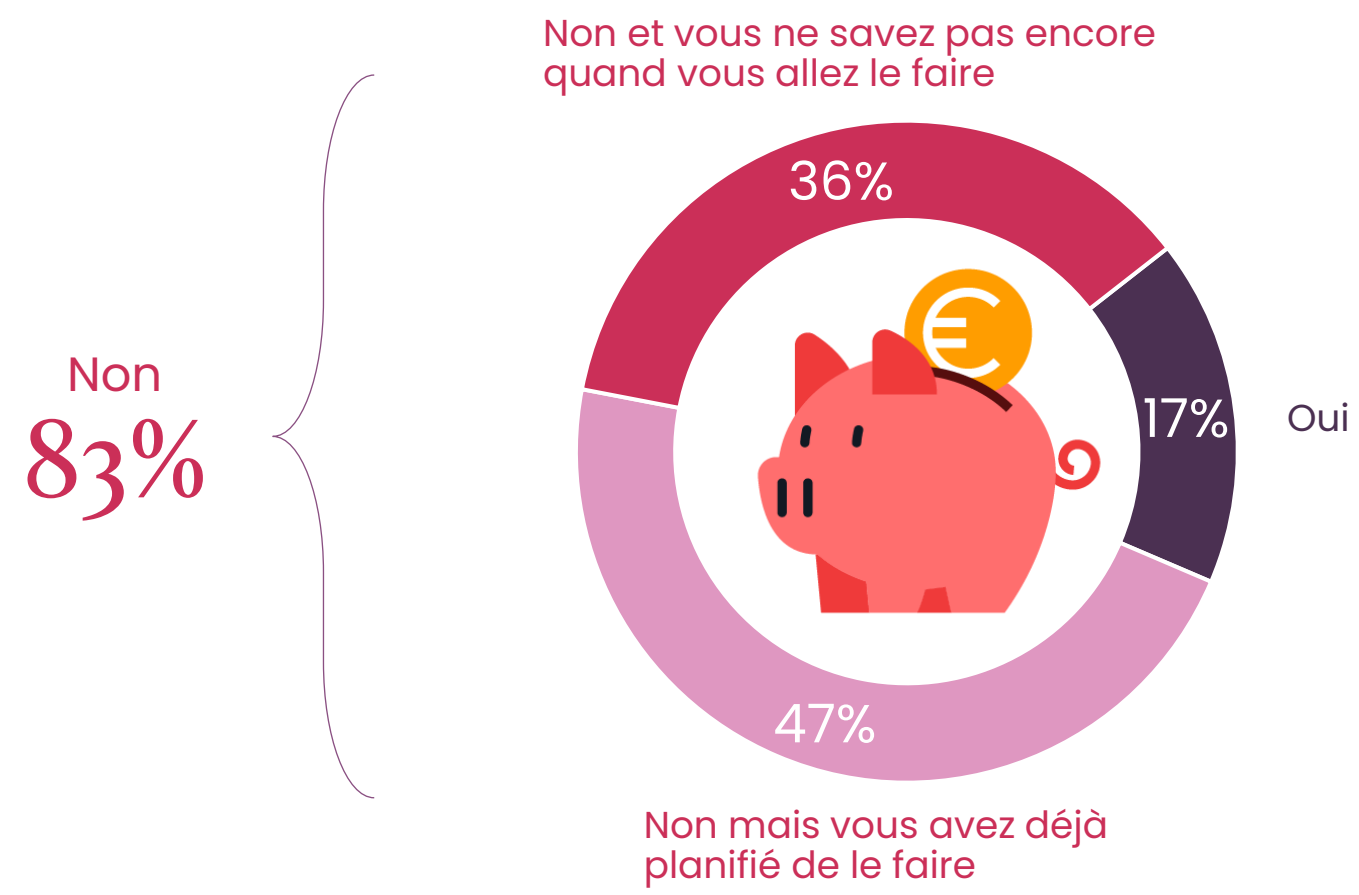
En revanche, seulement 2 dirigeants sur 10 ont entamé des démarches pour mettre en place un dispositif d'épargne salariale ou de partage de valeur.

B5. Avez-vous déjà entamé des démarches pour mettre en place un dispositif d'épargne salariale ou de partage de valeur pour vos salariés ?

Si était au courant de l'obligation à venir



26 *
Dirigeants

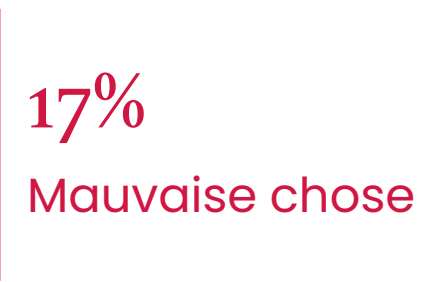
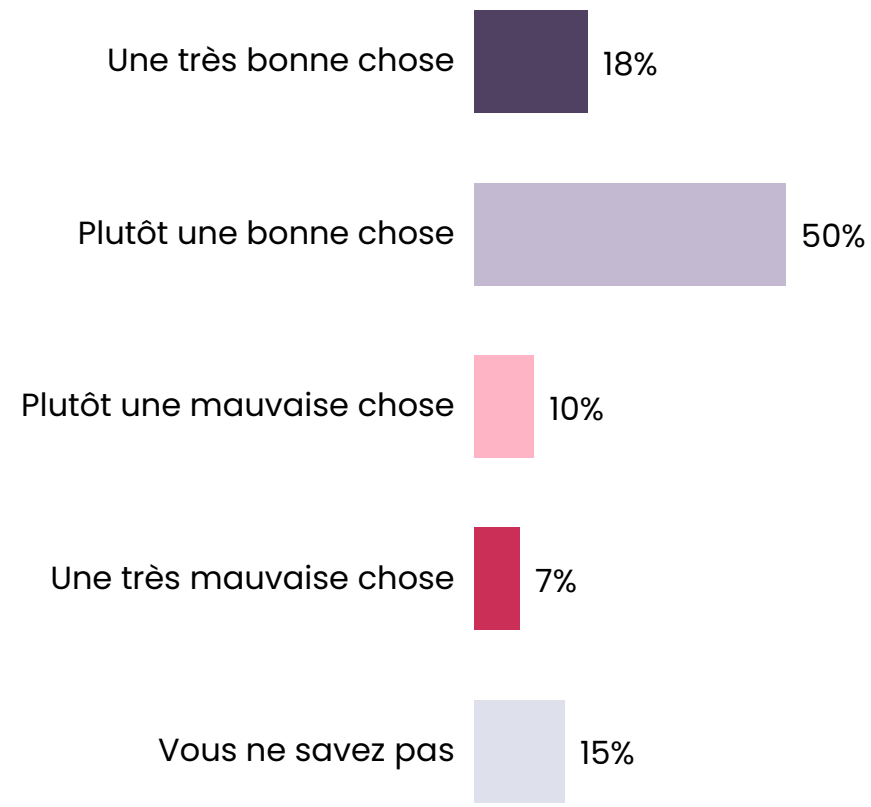




Une fois présentée, cette nouvelle obligation est toutefois perçue majoritairement positivement, bien qu'elle génère assez peu d'enthousiasme chez les dirigeants concernés

B6. Selon vous, le fait que la mise en place d'un dispositif d'épargne salariale ou de partage de valeur pour les entreprises de 11 à 49 salariées soit obligatoire est...

N'a pas mis en place de dispositif d'épargne salariale





Un manque d'enthousiasme à mettre notamment en lien avec le fait qu'ils soient nombreux à percevoir cette obligation plutôt comme une contrainte qu'une opportunité.

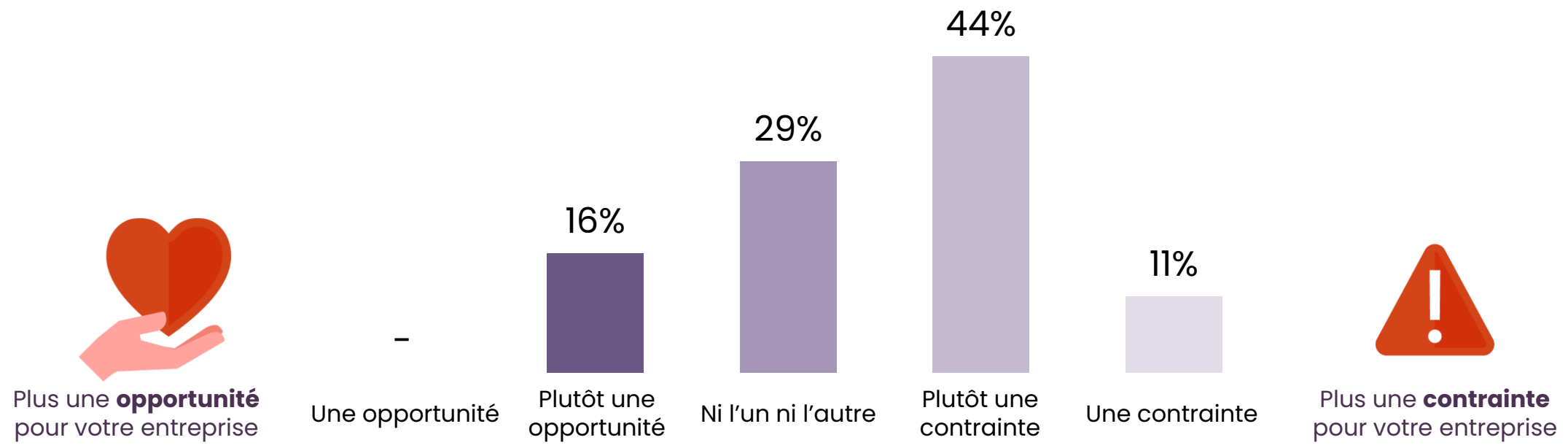


42
Dirigeants

B7. Avec laquelle de ces affirmations êtes-vous le plus d'accord. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement

N'a pas mis en place de dispositif d'épargne salariale

→ Une contrainte pour 55% des dirigeants n'ayant pas encore mis en place de dispositif d'épargne salariale





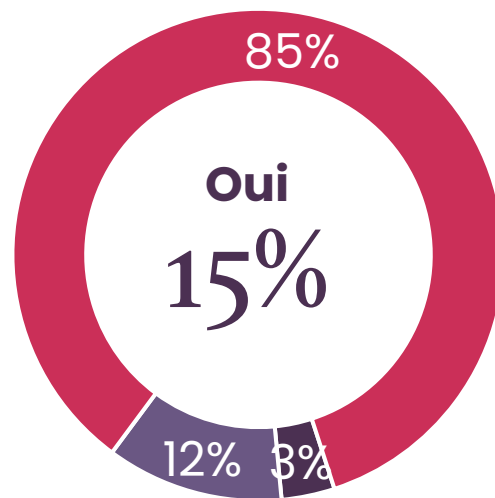
A noter : la connaissance du nouveau cadre réglementaire pour les salariés d'entreprises de 11 à 49 salariés est faible.



301
Salariés
d'entreprise
de 11 à 49 sal.

a4b. A compter du 1er janvier 2025, les entreprises de 11 à 49 salariés auront l'obligation de mettre en place au-cours de l'année un dispositif de partage de la valeur parmi les trois suivants : Mise en place d'un accord de participation ou d'intéressement Versement d'une prime de partage de la valeur (PPV) Abondement à un plan d'épargne salariale (PEE, PEL, PER collectif ou PERCO) Cette obligation sera conditionnée au fait que ces entreprises aient réalisé un bénéfice net fiscal positif au moins égal à 1% de son chiffre d'affaires pendant 3 années consécutives. Votre entreprise vous en a-t-elle parlé ?

Nouvelle question



● Oui, en détail

● Oui, mais de manière globale

● Non



opinionway

Crédits : steven-wright

La synthèse



Principaux enseignements ^(1/2)

En 2 ans, la part de salariés bénéficiant d'au moins un dispositif d'épargne salariale a peu évolué !

- En effet, **la connaissance et la détention des différents dispositifs sont restées stables** au-cours des 2 dernières années.
- La taille de l'entreprise, le statut professionnel, l'ancienneté au sein de l'entreprise demeurent les principaux critères segmentant entre les entreprises proposant de l'épargne salariale et celles qui ne le font pas.
- **A noter toutefois** : la part de salariés détenteurs d'au moins un dispositif d'épargne a augmenté auprès d'une taille salariale en particulier, les entreprises de 11 à 49 salariés, soit la taille salariale concernée par la nouvelle obligation légale de mise en place.
- **En termes de perception et de pratique, la tendance a également été au statu quo** :
 - Les dispositifs d'épargne salariale sont toujours perçus comme complexes et difficiles à gérer par une partie significative des salariés...
 - ...générant de fait un besoin d'accompagnement identique à celui mesuré en 2023.
 - On peut toutefois noter que la part de salariés ayant réalisé au moins 1 versement volontaire sur leur(s) dispositif(s) d'épargne salariale a légèrement diminué au-cours des 2 dernières années du fait, principalement, d'un manque de moyens financiers et du choix d'autres placements.

Le retour d'expérience est toutefois demeuré très positif pour les salariés concernés comme pour les dirigeants de TPE ayant sauté le pas malgré des attentes qui perdurent en termes de simplification et d'autonomisation

- **Les salariés et dirigeants témoignent d'une satisfaction commune** vis-à-vis des dispositifs d'épargne salariale...
→ 77% des salariés se déclarent satisfaits vs. 86% des dirigeants de TPE
- **...et notamment de fait de l'impact positif qu'a ce type de dispositif** sur la motivation des salariés, leur fidélité ainsi que sur l'attractivité de l'entreprise en termes de recrutement.



Principaux enseignements (2/2)

Toutefois des freins importants demeurent auprès des dirigeants de TPE n'ayant pas encore sauté le pas

- **La question de la connaissance et de la maîtrise se pose.** Cette méconnaissance peut amener une part des dirigeants à considérer que ce type de dispositif n'est pas pertinent pour leur entreprise car trop petite ou trop récente
- **La situation économique et son impact sur l'activité de ces entreprises** incitent également une partie des dirigeants à faire preuve de prudence
- **La complexité perçue du fonctionnement et des modalités de mise en place de ces dispositifs** constitue également un frein important

Dans ce contexte, le fait d'imposer la mise en place d'au moins un dispositif d'épargne salariale pour les entreprises de 11 à 49 salariés semble être une solution pertinente, sous réserve que les dirigeants soient accompagnés dans leur démarche

- En effet, une part des entreprises n'ayant pas encore sauté le pas déclare qu'elle ne le ferait que si cela devenait une obligation légale (41%)
- Or, **à date la nouvelle obligation légale est avant tout connue des dirigeants ayant d'ores et déjà mis en place un dispositif d'épargne salariale** (90% d'entre eux contre 65% des dirigeants n'ayant pas mis en place de dispositif d'épargne salariale). **Les prestataires et conseillers externes spécialisés ont joué un rôle important** sur ce point.
- **Une fois présentée, cette obligation est globalement bien accueillie par les dirigeants de TPE bien que son aspect contraignant soit malgré tout souligné**, y compris par les dirigeants ayant déjà mis en place un dispositif d'épargne salariale. En effet, ces derniers s'appuient sur leur expérience pour insister sur le fait que cette mise en place demande des efforts importants notamment en matière de communication auprès des salariés, de gestion et de suivi.

opinionway

PARIS • BORDEAUX • VARSOVIE • CASABLANCA • ABIDJAN

Fondé en 2000 sur cette idée radicalement innovante pour l'époque, OpinionWay a été précurseur dans le renouvellement des pratiques de la profession des études marketing et d'opinion.

Forte d'une croissance continue depuis sa création, l'entreprise n'a eu de cesse de s'ouvrir vers de nouveaux horizons pour mieux adresser toutes les problématiques marketing et sociétales, en intégrant à ses méthodologies le Social Média Intelligence, l'exploitation de la smart data, les dynamiques créatives de co-construction, les approches communautaires et le storytelling.

Aujourd'hui OpinionWay poursuit sa dynamique de croissance en s'implantant géographiquement sur des zones à fort potentiel que sont l'Europe de l'Est et l'Afrique.

C'est la mission qui anime les collaborateurs d'OpinionWay et qui fonde la relation qu'ils tissent avec leurs clients.

Le plaisir ressenti à apporter les réponses aux questions qu'ils se posent, à réduire l'incertitude sur les décisions à prendre, à tracker les insights pertinents et à co-construire les solutions d'avenir, nourrit tous les projets sur lesquels ils interviennent.

Cet enthousiasme associé à un véritable goût pour l'innovation et la transmission expliquent que nos clients expriment une haute satisfaction après chaque collaboration – 8,9/10, et un fort taux de recommandation – 3,88/4.

Le plaisir, l'engagement et la stimulation intellectuelle sont les trois mantras de nos interventions.

Restons *connectés* !



Recevez chaque semaine nos derniers résultats d'études dans votre boîte mail en vous abonnant à notre newsletter !

Je m'abonne

Votre contact OpinionWay

Pascal Novais

Directeur adjoint du pôle Banque Finance et Assurance

Tel. +33 1 81 81 83 57

Pnovais@opinion-way.com

ESOMAR²⁵
Corporate

