



# Quel rôle aujourd'hui de l'épargne retraite et salariale au sein de l'entreprise ?

Regards croisés des salariés  
et des responsables  
des Ressources Humaines

Octobre 2022

Enseignements clés de l'étude Société  
Générale et Fidelity



# Quel rôle aujourd'hui de l'épargne retraite et salariale au sein de l'entreprise ?



Avec une croissance soutenue en 2021<sup>1</sup>, les encours des plans d'épargne entreprise et des plans d'épargne retraite d'entreprise continuent leur progression. Les entreprises accueillent favorablement les nouveaux dispositifs d'épargne retraite issus de la Loi Pacte. Au-delà de cette bonne trajectoire de l'ERS, cet instrument de la politique salariale des entreprises se retrouve désormais au cœur du débat de l'amélioration du pouvoir d'achat des Français (concept du « dividende salarié », prime « Partage de la valeur ajoutée », déblocage anticipé exceptionnel...).

Il était d'actualité de réaliser une étude visant à mieux comprendre la perception et les attentes à la fois des salariés des entreprises privées (Sondage OpinionWay de plus de 1000 salariés du secteur privé) et des Responsables des Ressources Humaines des Grandes Entreprises et des Entreprises de Taille Intermédiaire (Enquête SpokingPolls sur DRH et DAF en charge des activités Epargne Retraite et Salariale (ERS)\*).

L'étude menée en 2022 a **confirmé plusieurs éléments** sur l'épargne retraite et salariale :

## Des taux d'équipement hétérogènes

Le taux d'équipement en dispositifs ERS n'est pas homogène au sein du tissu économique français. Il varie notamment fortement en fonction de la taille des entreprises et de leur secteur d'activité (**59% pour le secteur Industrie** (Industrie & Construction) **vs 47% pour le secteur Commerce** (Commerce de gros et de détail, transport et entreposage, Hébergement et Restauration)); mais aussi entre l'équipement en épargne entreprise et en épargne retraite d'entreprise (**15 points d'écart au profit du PEE**).

## Perçu avant tout comme un avantage social

**Près de 50%** des salariés considèrent l'épargne retraite et salariale avant tout comme **un avantage social**. C'est d'autant plus vrai pour les 25-34 ans qui envisagent l'épargne retraite et salariale comme un salaire différé en premier choix.

## Une forte adhésion des salariés aux dispositifs ERS

Le taux d'adhésion des salariés à l'épargne retraite et salariale ne se dément pas (**82% de taux de satisfaction sur le PEE**), et **52% des salariés ne disposant pas de plans le regrettent et aimeraient en bénéficier** (68% pour le secteur « Commerce »).

## Objectif : entre Epargne de Précaution et Retraite

Les deux objectifs majeurs pour les salariés, sont de se constituer **une épargne de précaution** (35 % des salariés et 44% pour les 25-34 ans), et de **préparer sa retraite (33% des salariés)** même pour le PEE. A noter pour la classe d'âge des plus de 50 ans, le projet de création d'entreprise ressort en deuxième position pour 21%. Bien évidemment, **coté PER**, le complément de retraite ressort comme premier objectif : 55% en premier choix (72% pour les plus de 50 ans). L'acquisition de la résidence principale n'apparaît pas spécifiquement comme un enjeu fort même pour les jeunes générations (20% pour l'acquisition résidence principale versus 16% pour la totalité de l'échantillon).

## Un besoin d'en connaître davantage

Les salariés, même s'ils affichent des **taux de connaissance des dispositifs notables** (47% déclarent être capables de parler du PEE, 35% du PER mais seulement 30% du Plan d'Actionnariat Salariés (PAS)) souhaitent dans leur large majorité une **simplification des dispositifs** (83% voire 86% pour les 25-34) et de **meilleures explications sur leurs fonctionnements** (84% le réclament, 90% pour les 25-34). Ce n'est pas globalement l'opinion des entreprises qui considèrent (74%) qu'il n'y a pas d'enjeu sur la compréhension des plans par leurs salariés.

Mais à côté de ces truismes, des enseignements, initiateurs de **nouvelles tendances** résultant de l'arrivée d'une nouvelle génération de salariés et d'une diffusion active de la connaissance des dispositifs, ont pu être identifiés :

## L'utilisation active de l'ERS par les salariés

Les salariés sont très actifs pour placer leur épargne sur ces dispositifs ainsi **72% des primes d'intéressement et de participation sont investies sur les plans Entreprise et sur les plans Retraite** et **plus de 60%** des salariés profitent de la **politique d'abondement** de l'entreprise (avec des différences notables selon le niveau de rémunération, la classe d'âge et l'ancienneté au sein de l'entreprise mais seuls 15% des salariés affichent leur ignorance en matière d'abondement).

Cependant, si seulement **27% des salariés** systématisent les **versements volontaires** au sein des plans, la génération des **25-34 ans** ont mieux compris l'intérêt des versements réguliers en y contribuant à hauteur de **35%**.

## Un intérêt marqué des jeunes générations pour la gestion financière

Cette population des 25-34 ans se distingue aussi en matière de **sélection des placements financiers** en s'avérant comme les plus friands en termes de communication sur la gestion financière, ce que les Grandes Entreprises ont bien compris puisque les diffusions régulières sur les choix de gestion constituent un des



axes prioritaires de communication à destination des salariés (20%).

Le choix de **l'investissement durable** reste plus présent chez les jeunes générations sans être une priorité (12% pour les 25-34 vs 6% pour les plus de 50 ans), alors que les entreprises réclament tout particulièrement ce type d'offres à leurs prestataires (**59% coté ETI et 34% coté GE**). Ce qui paraît intéressant et contre toutes attentes, c'est le faible **taux de perplexité** des salariés au moment du choix des placements (seuls 15% des salariés hésitent). **Le taux d'investissement en produits dynamiques** fait apparaître un bon niveau de maturité des salariés : les différences sensibles entre classes d'âge, reste intimement liées à l'objectif associé et l'horizon de placement par chacun (épargne de précaution / investissement à long terme) que ce soit pour le PEE ou le PER.

### L'ERS, un vrai levier pour l'entreprise

L'existence des plans constitue pour les Responsables des Ressources Humaines un **atout de différenciation** lors des **recrutements de talents et à l'occasion des NAO** (50% des RRH). C'est d'autant plus vrai pour les Grandes Entreprises (42% des grandes entreprises estiment que le Plan d'Épargne Entreprise est un élément différenciant pour attirer de nouveaux talents versus 27% pour les ETI). **Seuls 4% des responsables des ressources humaines dans les grandes entreprises considèrent que le Plan d'Épargne Entreprise ne joue pas un rôle différenciant dans la relation employeurs - employés.**

### Une communication plus régulière et pragmatique

Entreprises et salariés s'accordent sur **leurs besoins d'amélioration de la communication** vers plus de **solutions pragmatiques** (fonction Q&A, coach à distance pour les salariés, capacité à effectuer des opérations élémentaires (arbitrages)...), **plus de fréquence dans l'information diffusée** (près de 70% des salariés souhaiteraient recevoir des informations sur l'évolution de leur épargne, des alertes en matière d'évolutions des marchés et des recommandations en matière d'allocation) et **plus d'outils d'apprentissage en gestion financière** (48% des 25-34 ans aimeraient une communication régulière sur les choix de gestion financière possibles).

### Des acteurs clés : Les partenaires de l'entreprise

Les partenaires de l'entreprise se révèlent comme les **acteurs indissociables de l'amélioration globale du dispositif**. D'une part, car **le temps consacré à l'épargne retraite et salariale** par les Responsables des Ressources Humaines reste fortement contraint : **79 % des RRH passent moins de 10% de leur temps** sur cette thématique. Et d'autre part, car les RRH jugent les prestations des partenaires « **très bonnes** » pour 76% d'entre eux. Sachant que, les salariés jugent que leurs

employeurs pourraient mieux faire en matière d'explications sur les opportunités offertes par les dispositifs ERS (51% les considèrent comme déficients voire très déficients – les profils les moins satisfaits étant les CSP – et les salariés d'entreprises de moins de 500 employés). **Des différences sensibles sont aussi constatées entre DRH et DAF**. Si les premiers sont animés par leurs convictions sur le partage de la valeur et sur l'objectif de consensus social, les seconds mettent en avant des logiques plus opérationnelles (avantages sociaux, fiscaux et RSE).

Autre constat significatif à souligner : **l'actionnariat salarié** interpelle tout particulièrement les DRH des Grandes Entreprises qui positionnent en premier leur souhait d'obtenir de la part de leur prestataire une offre « Actionnariat Salarié » pour leurs salariés.



### Frédéric Barroyer

Directeur Epargne dans l'Entreprise  
chez Société Générale Assurances

**Je suis convaincu que l'épargne salariale va avoir un rôle à jouer de plus en plus important en matière de protection sociale, notamment de retraite. Concernant l'équipement en PER, nous sommes face à deux mondes, qui n'ont pas avancé à la même vitesse. Fin juin 2021, nous étions à environ 50 % de transformation sur les PER collectifs, une tendance qui s'est poursuivie au deuxième semestre. Sur les anciens articles 83, qui peuvent devenir des PER à cotisation obligatoire (PEROB), le rythme a été moins soutenu. Cela peut s'expliquer par un formalisme juridique plus complexe que pour les PERCO et la survenance de la crise sanitaire en 2020. Néanmoins, les dernières statistiques de France Assureurs faisaient état de trois fois plus d'adhérents à fin 2021 par rapport à 2020 ; deux fois plus d'encours aussi, soit près de 5 milliards d'euros.**

\*Méthodologie

**Étude épargnants** : Etude réalisée par OpinionWay via un questionnaire auto-administré en ligne (CAWI) entre le 7 et le 11 février 2022. Echantillon de 1005 salariés en activité (hors fonction publique) représentatifs de la population française âgée de 18 ans et plus. Méthode des quotas.

**Étude Responsables des ressources humaines** : Etude réalisée par Spoking Polls via un questionnaire digital ou un entretien téléphonique entre le 4 mai et le 30 juin 2022. Echantillon de 408 professionnels (Grandes entreprises (plus de 1mds€ de CA) et ETI (de 200 millions à 1md€ de CA)).

L'étude interroge les salariés et responsables des ressources humaines sur la couverture actuelle des produits proposés aux salariés dans le cadre du Plan d'Épargne Entreprise, des Plans d'Épargne Retraite pré et post Loi PACTE (PERCO et PERECO, PEROB et autres dispositifs : Art.83, Art.82, Art.39....) et Plan d'Actionnariat Salarié(PAS).

Un taux d'adhésion élevé des salariés à l'épargne retraite et salariale

**81% de taux de satisfaction**

Les salariés considèrent leurs dispositifs ERS comme un avantage social à **près de 50%**

...et l'épargne accumulée sur leurs PEE a pour principal objet, une épargne de précaution (**35%**) (devant la retraite : 33%).

Les salariés ne disposant pas de plan ERS aimeraient en bénéficier pour **52%**.

## QUEL RÔLE AUJOURD'HUI DE L'ÉPARGNE RETRAITE ET SALARIALE EN ENTREPRISE ?



REGARDS CROISÉS

SALARIÉS

EMPLOYEURS

L'ERS, véritable élément de différenciation de politique sociale pour **plus de 80%** des responsables des RH.

Or, les entreprises ne tirent pas toutes profit des avantages ERS. On constate des taux d'équipement différenciés (selon la taille et le secteur d'activité (PEE) de l'entreprise) :

**59%**  
Industrie

**47%**  
Commerce

Mais aussi en termes de typologie de contrats :

**52%**  
PEE

**37%**  
Epargne retraite

Les salariés sont très actifs pour placer leur épargne sur ces dispositifs

**72%** des primes d'intéressement et de participation sont placées sur les plans entreprise et retraite.

**35%** des salariés de la classe d'âge 25-34 ans systématisent leurs versements volontaires (versus 27% pour l'ensemble des salariés).

Afin d'intégrer davantage l'ERS au dispositif intégral d'épargne des ménages, des améliorations en termes de conseil et de communication sont attendues

**Près de 70%** des salariés souhaiteraient recevoir des informations sur l'évolution de leur épargne, des alertes en matière d'évolutions des marchés et des allocations associées.

Et **48%** des 25-34 ans aimeraient une communication régulière sur l'offre de gestion financière.

L'ERS devient un nouveau levier pour l'entreprise en répondant aux enjeux actuels

**Plus de 50%** des RRH considèrent que l'existence de plans constitue un élément différenciant lors des recrutements de talents et lors des NAO.

Et **47%** des entreprises souhaitent que des gammes à vocation durable et solidaire leurs soient proposées en priorité (avant les offres Actionnariat Salarié en deuxième choix avec 14%).

Les partenaires de l'entreprise se révèlent comme les acteurs indissociables de l'amélioration globale du dispositif

1 Le temps consacré à l'épargne retraite et salariale par les RRH reste fortement contraint : **79%** des RRH passent moins de 10% de leur temps sur cette thématique.

2 Les RRH jugent le service des partenaires « très bon » pour **76%** d'entre eux.