

Communiqué de presse

Paris, le 11 mars 2020

Sondage OpinionWay pour Amundi: Les dirigeants de TPE et PME et l'enjeu de l'épargne salariale

Amundi, leader sur le marché de l'épargne salariale et de la retraite en France avec 66,3 milliards d'euros d'actifs gérés¹, présente les résultats de son étude² sur la sensibilité des dirigeants d'entreprise de moins de 50 salariés aux dispositifs de partage de profit dans l'entreprise. L'enjeu était de mesurer, auprès de ces derniers, l'impact de la suppression du forfait social (contribution patronale de 20%) accordée depuis le 1^{er} janvier 2019 dans le cadre de la Loi Pacte³ sur les dispositifs d'épargne salariale (intéressement, participation et abondement employeur).

Réalisée par Opinionway, cette enquête, auprès de plus de 1 000 chefs d'entreprise de moins de 50 salariés⁴ (50% ont mis en place un dispositif d'épargne salariale, 50% non), montre que les dispositifs d'épargne salariale et retraite sont connus même auprès des dirigeants qui n'en proposent pas au sein de leur entreprise. Pour une majorité d'entre eux, leur mise en place renforce le rôle social de l'entreprise auprès des salariés et constitue une réponse concrète face aux craintes des dirigeants de manquer d'attractivité et de capacité à fidéliser leurs collaborateurs. Freinés jusqu'à présent par des considérations psychologiques et financières, ils seraient trois fois plus nombreux à envisager la mise en place de tels dispositifs une fois informés des avantages relatifs à la suppression du forfait social⁵ procurés par la Loi Pacte.

L'épargne salariale, un impact managérial positif selon 2/3 des dirigeants d'entreprise l'ayant mis en place

63 % des dirigeants d'entreprise interrogés, ayant mis en place des dispositifs d'épargne salariale, l'ont fait **avant tout pour motiver, récompenser ou fidéliser leurs salariés** ; 25 % d'entre eux pour profiter et faire profiter leurs salariés des avantages fiscaux associés et 7 % par conviction sur le partage de valeur. Pour 65 % des dirigeants d'entreprise ayant mis en place un dispositif, ce rôle social de l'entreprise auprès des salariés pourrait être élargi - pour les aider à se constituer une épargne retraite. Cette conviction est aussi partagée par 50% des dirigeants d'entreprise n'ayant pas mis en place de dispositif.

¹ Données Amundi au 31/12/19

² Univers de l'enquête : Sondage réalisé par téléphone par OpinionWay pour Amundi entre le 2 et 22 octobre 2019 (durée 8 à 12mn) auprès de : **501 dirigeants d'entreprise de moins de 50 salariés ayant mis en place un dispositif d'épargne salariale au sein de leur entreprise** - dont 250 entreprises de 2 à 9 salariés et 251 dirigeants d'entreprise de 10 à 49 salariés – (profil: 50% des répondants étaient des entreprises de services, 20% construction, 18% commerce, restauration et 13% industrie ; 27% implantés dans le sud-est, 26% le nord-ouest, 20% nord-est, 17% région parisienne et 10% sud-ouest) et **500 dirigeants d'entreprise de moins de 50 salariés n'ayant pas mis en place de dispositif de ce type** (profil : 40% des entreprises de services, 28% commerce, restauration, 18% construction, et 13% industrie ; 29% implantés dans le sud-est, 20% le nord-ouest, 20% région parisienne, 19% nord-est, et 12% sud-ouest)

³ La Loi PACTE (Plan d'Action pour la Croissance et la Transformation des Entreprises)

⁴ TPE = Très Petite Entreprise, de 2 à 9 salariés / PME = Petite ou Moyenne Entreprise, de 10 à 500 salariés – ici l'étude considère PME une entreprise entre 10 et 49 salariés

⁵ Notamment la facilité de mise en place des dispositifs grâce à la suppression du forfait social (la contribution à la charge de l'employeur pour les entreprises de moins de 50 salariés sur l'ensemble des dispositifs - intéressement, participation, abondement est passée de 20% à 0%)

Dans les faits, les dispositifs d'épargne salariale ont une **influence positive sur la motivation de leurs salariés selon 58 % des dirigeants interrogés**, sur le climat social pour 55 % d'entre eux et la fidélité pour 52 %. De plus, 41 % des dirigeants sondés observent un impact positif sur l'attractivité de leur entreprise, 29 % un effet sur la croissance et le développement de leur société.

84% des dirigeants ont choisi d'être accompagnés dans la mise en place de l'épargne salariale

Les dirigeants d'entreprise sont informés des dispositifs grâce à leurs partenaires privilégiés, en premier lieu leur banque (50 %) puis, leur expert-comptable (36 %). Ce sont ces mêmes acteurs qui les aident à la mise en place et les accompagnent au quotidien dans la gestion des dispositifs d'épargne salariale. Si 25% des dirigeants jugent la mise en place de dispositifs d'épargne salariale complexe, un dirigeant sur 2 considère que cela reste assez indolore en termes d'effort consenti.

Au final, **90 % des chefs d'entreprise équipés sont satisfaits des dispositifs d'épargne salariale** (très ou plutôt) au regard de leurs objectifs fixés, particulièrement au sein des entreprises de services (33 % sont très satisfaits) et des TPE⁴ (31 % de très satisfaits), et souhaitent continuer sur les mêmes dispositifs. Un bon niveau de satisfaction qui s'accompagne d'une **intention de recommandation intéressante** : 78 % des dirigeants (84 % des dirigeants de PME⁴) ayant mis en place au moins un dispositif sont prêts à les recommander à d'autres chefs d'entreprises.

Une mise en place freinée par des idées reçues

La mise en place de l'épargne salariale n'est pas freinée par la méconnaissance des dispositifs puisque **88% des dirigeants d'entreprise de moins de 50 salariés sans dispositif connaissent au moins la participation** (mécanisme obligatoire au sein des entreprises de plus de 50 salariés) ; 87 % connaissent l'intéressement, 75 % le Plan d'Epargne Entreprise (PEE) et 71 % le Plan d'Epargne Retraite d'Entreprise Collectif (PERCol).

Les freins persistant sont davantage psychologiques, puisque 31 % ont tendance à s'auto-exclure et considèrent que les dispositifs ne sont pas appropriés à leur entreprise (entreprise jugée trop petite, activité trop récente...). D'autres freins plus structurels apparaissent : 18 % estiment que leur situation financière est mauvaise, 12 % pensent que la mise en place est coûteuse, 8 % manquent de ressources humaines ou encore 7 % manquent de temps.

Les avantages de la Loi Pacte susceptibles d'être des catalyseurs, une fois qu'ils sont connus

Si 61 % des dirigeants non encore dotés de dispositif d'épargne salariale n'ont pas entendu parler de la Loi Pacte, en revanche 39 % savent ce que c'est (48 % auprès des entreprises de 10 à 49 salariés) et même 11 % déclarent le savoir précisément.

Une fois les avantages associés à cette Loi présentés⁵, 42 % des dirigeants (45 % au sein des TPE) seraient motivés pour mettre en place un dispositif d'épargne salariale contre 14 % d'intentionnistes avant la présentation de la Loi. Des avantages qui pourraient également inciter 57% des dirigeants l'ayant déjà mis en place à l'enrichir (et même 66 % pour les entreprises dont l'ancienneté de mise en place est inférieure à 3 ans).

L'avantage fiscal supplémentaire accordé par la Loi Pacte dans le plan d'épargne retraite d'entreprise collectif dit « PERcol » (déduction fiscale en cas de versement volontaire) apparaît également comme incitatif auprès de 43 % des dirigeants (49 % au sein des TPE) n'ayant pas mis en place de dispositif. Cela inciterait 44% des entreprises ayant déjà mis en place un PERCO à le transformer en PERcol.

Enfin, 37 % des dirigeants interrogés avaient mis en place la prime Macron⁶ en 2019 ; 26 % ont l'intention de la reconduire en 2020 - assortie de la mise en place d'accord d'intéressement.

⁶ La prime Macron est une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, elle est exonérée d'impôt sur le revenu et de toute cotisation sociale (economie.gouv.fr)

A propos d'Amundi

Premier gérant d'actifs européen parmi les 10 premiers acteurs mondiaux⁷, **Amundi** propose à ses 100 millions de clients - particuliers, institutionnels et entreprises - une gamme complète de solutions d'épargne et d'investissement en gestion active et passive, en actifs traditionnels ou réels.

Ses six plateformes de gestion internationales⁸, sa capacité de recherche financière et extra-financière, ainsi que son engagement de longue date dans l'investissement responsable en font un acteur de référence dans le paysage de la gestion d'actifs.

Les clients d'Amundi bénéficient de l'expertise et des conseils de 4 500 professionnels dans près de 40 pays. Créée en 2010 et cotée en Bourse fin 2015, Amundi gère aujourd'hui plus de 1 600 milliards d'euros d'encours⁹.

Amundi Epargne Salariale et Retraite accompagne plus de 110 000 entreprises et plus de 4 millions de salariés porteurs avec une offre complète de solutions pour la gestion de leur épargne. Premier acteur du marché de l'épargne salariale en France avec 66,3 milliards d'euros d'actifs¹⁰, Amundi est également leader dans les domaines de l'actionnariat salarié et de l'épargne retraite.

Amundi, un partenaire de confiance qui agit chaque jour dans l'intérêt de ses clients et de la société.

www.amundi.com



Contacts Presse

Amundi

Alexandre Barat

Tel: +33 1 76 32 43 25

Alexandre.barat@amundi.com

Geetha Chandrasegaram

Geetha.chandrasegaram@amundi.com

Tél : +33 1 76 37 02 73

Les détails de l'enquête réalisée par Opinionway sont disponibles sur simple demande auprès du service de presse.

Document destiné exclusivement aux journalistes et professionnels de la presse et des médias.

L'exactitude, l'exhaustivité ou la pertinence des informations fournies ne sont pas garanties : bien que ces informations aient été établies à partir de sources sérieuses, considérées comme fiables, elles peuvent être modifiées sans préavis. Les informations sont inévitablement partielles, fournies sur la base de données de marché constatées à un moment précis et sont susceptibles d'évolution.

⁷ Source : IPE « Top 400 asset managers » publié en juin 2019 sur la base des encours sous gestion au 31/12/2018

⁸ Boston, Dublin, Londres, Milan, Paris et Tokyo

⁹ Données Amundi au 31/12/2019

¹⁰ Données Amundi au 31/12/2019