



Club
de 
l'Épargne Salariale

Retraite ■ Actionnariat salarié



L'épargne salariale dans les PME

Baromètre du club de l'Épargne salariale
6^{ème} édition - Septembre 2016

Club de l'Épargne Salariale - Harris Interactive



Toute diffusion de résultats tirés de cette étude doit être accompagnée de la mention suivante :
Baromètre 2016 du Club de l'Épargne Salariale - Harris Interactive



Sommaire

> Rappel du contexte et de la méthodologie de l'étude	P.03
➤ Résultats détaillés	P.07
Note de lecture des résultats	
1. Etat des lieux de l'Épargne salariale dans les PME	P.09
2. Quelle épargne pour le financement de sa retraite	P.18
3. Perception de l'Épargne salariale	P.28
4. La loi Macron et l'épargne salariale au sein des PME	P.42



Rappel du contexte et de la méthodologie d'enquête



Le contexte de l'étude

A l'occasion de son 15^{ème} anniversaire, et afin de coller à l'actualité économique et sociale, le **Club de l'épargne salariale a décidé d'axer la mesure 2016 de son Baromètre sur les PME (entreprises privées de 1 à 49 salariés)**, ce public étant la cible privilégiée de l'élargissement de l'épargne salariale encouragé par la Loi Macron. Afin de réaliser une étude « miroir », **les chefs d'entreprise et les salariés** sont interrogés donnant ainsi une évaluation à 360° de la perception de l'épargne salariale dans les PME.



- Connaître l'état d'esprit des chefs d'entreprise et des salariés de PME à l'égard des principes d'épargne salariale (intéressement, participation, retraite ...)
- Mesurer le niveau de connaissance des nouvelles mesures de la Loi Macron en direction des PME
- Dégager la perception à l'égard de ces mesures
- Au final, appréhender les intentions de mise en place et de développement des dispositifs d'épargne salariale dans les PME



La méthodologie

Une étude en deux phases complémentaires auprès des PME (entreprises privées de 1 à 49 salariés)

1

Enquête on line auprès de 400 salariés de PME

2

Enquête téléphonique auprès de 150 chefs d'entreprise de PME

Sur la base d'un questionnaire comportant un tronc commun et une partie spécifique à chacun des publics

Méthodologie d'étude : 2 terrains d'étude



- Etude online à partir de l'access panel de Harris Interactive **auprès d'un échantillon représentatif de salariés de PME de 1 à 49 salariés**
- **Quotas appliqués selon** : sexe, âge, PCS et région d'habitation (Ile de France/Province)



- **Echantillon total** : 400 salariés



- **Dates de terrain** : du 1 au 9 septembre 2016
- **Durée moyenne** : 15 minutes, dont 2 questions ouvertes



- Etude téléphonique auprès d'un échantillon représentatif **de chefs d'entreprise de 1 à 49 salariés**
- **Quotas appliqués selon** : taille de l'entreprise, secteur et région (Ile de France/Province)

- **Echantillon total** : 150 chefs d'entreprise

- **Dates de terrain** : du 1 au 9 septembre 2016
- **Durée moyenne** : 15 minutes, dont 2 questions ouvertes

Résultats détaillés

Les différents publics de l'étude



Saliés



Dirigeants d'entreprises



Salariés bénéficiaires

Salariés bénéficiant d'un dispositif d'épargne salariale dans leur entreprise : 90 personnes



Salariés investisseurs

Salariés bénéficiaires ayant investi dans leur dispositif d'épargne salariale au cours des 12 derniers mois : 68 personnes



Salariés non bénéficiaires

Salariés ne bénéficiant PAS d'un dispositif d'épargne salariale dans leur entreprise : 259 personnes



Dirigeants d'entreprise proposant un dispositif d'épargne salariale

Chefs d'entreprise (ou RH ou DAF) au sein d'entreprises disposant d'un dispositif d'épargne salariale : 107 personnes



Dirigeants d'entreprise ne proposant pas un dispositif d'épargne salariale

Chefs d'entreprise (ou RH ou DAF) au sein d'entreprises ne disposant PAS d'un dispositif d'épargne salariale : 43 personnes



1. Etats des lieux de l'épargne salariale dans les PME

Chez les salariés



Les salariés : connaissance et proportion de salariés bénéficiant d'un dispositif d'épargne salariale



76% des salariés de PME ont entendu parler des dispositifs d'épargne salariale ; *parmi eux 43% connaissent très bien ou assez bien ces dispositifs.*



22% des salariés de PME indiquent bénéficier d'un dispositif d'épargne salariale au sein de leur entreprise, *contre 65% qui déclarent ne pas en bénéficier et 12% qui ne savent pas si ils en bénéficient.*

Les bénéficiaires de l'épargne salariale sont majoritairement...

- dans le secteur de l'Industrie 32%
- au sein d'entreprises comprises entre 30 et 49 salariés : 36%
- des cadres 34%, PCS+ : 33%

Ceux qui n'en bénéficient pas sont majoritairement des salariés...

- d'entreprises de 1 à 9 salariés : 15%
- des employés 17%, PCS- : 17%

Les salariés : satisfaction à l'égard des dispositifs d'épargne salariale et souhait d'en bénéficier



88% des salariés de PME qui bénéficient d'un dispositif d'épargne salariale en sont satisfaits ; *parmi eux 25% en sont très satisfaits.*



Ils sont 98% à se déclarer satisfaits chez les investisseurs actifs avec une satisfaction globale de 98% ; dont 31% de très satisfaits.



67% des salariés de PME qui ne disposent pas d'épargne salariale au sein de leur entreprise souhaiteraient pouvoir en bénéficier, notamment chez les cadres 81%



Chez les dirigeants d'entreprise



Les entreprises : connaissance et proportion de PME proposant à ses salariés un dispositif d'épargne salariale



93% des dirigeants d'entreprise de PME ont entendu parler des dispositifs d'épargne salariale ; parmi eux 63% connaissent très bien ou assez bien ces dispositifs.



Une notoriété également forte s'agissant des dirigeants qui ne proposent pas ces dispositifs au sein de leur entreprise **91%** ; 53% connaissent très bien ou assez bien ces dispositifs.



29% des dirigeants d'entreprise de PME indiquent offrir un dispositif d'épargne salariale au sein de leur entreprise, contre 71% qui déclarent ne pas en proposer.

Les dirigeants qui proposent une épargne salariale sont majoritairement...

- au sein d'entreprises comprises entre 10 et 49 salariés : 36%

Ceux qui n'en proposent pas sont majoritairement ...

- au sein d'entreprises comprises entre 1 et 9 salariés : 26%

Les entreprises : satisfaction à l'égard des dispositifs d'épargne salariale et souhait d'en bénéficier



91% des chefs d'entreprises de PME qui proposent un dispositif d'épargne salariale en sont satisfaits ; *parmi eux 20% en sont très satisfaits.*



24% des dirigeants d'entreprises de PME qui ne proposent pas de dispositif d'épargne salariale envisagent d'en mettre un en place à court terme dans leur entreprise.

Cela concerne notamment les entreprises qui évoluent dans le secteur des services (35%) et les entreprises de 10 à 49 salariés (44%).

Les dispositifs envisagés :

- PEE (Plan d'épargne entreprise PEI) : 33%
- Intéressement : 27%
- Participation : 19%
- Actionnariat salarié : 14%
- Retraite supplémentaire dite Article 83 : 16%
- PERCO/PERCOI : 9%

Regards croisés





Connaissance de l'épargne salariale :

- Les dirigeants d'entreprise, qu'ils proposent ou non une épargne salariale à leurs salariés, en ont une très bonne connaissance (plus de 9 sur 10).
- Les bénéficiaires d'une épargne salariale en ont logiquement une meilleure connaissance que la moyenne.

Q4. Concernant les dispositifs d'épargne salariale qu'une entreprise peut mettre à la disposition de ses salariés (intéressement, participation, plan d'épargne entreprise – PEE - , Plan d'épargne pour la retraite collectif – PERCO- , actionnariat salarié, ...), diriez vous que ...

				
TOTAL Connaît	76%	92%	97%	96%
Vous savez très bien de quoi il s'agit	18%	24%	41%	37%
Vous savez assez bien de quoi il s'agit	25%	39%	37%	51%
Vous en avez entendu parler, mais vous ne savez pas très bien de quoi il s'agit	33%	29%	19%	8%
Vous ne savez pas du tout de quoi il s'agit	24%	7%	2%	4%



2. Quelle épargne pour le financement de la retraite

Vision salariés





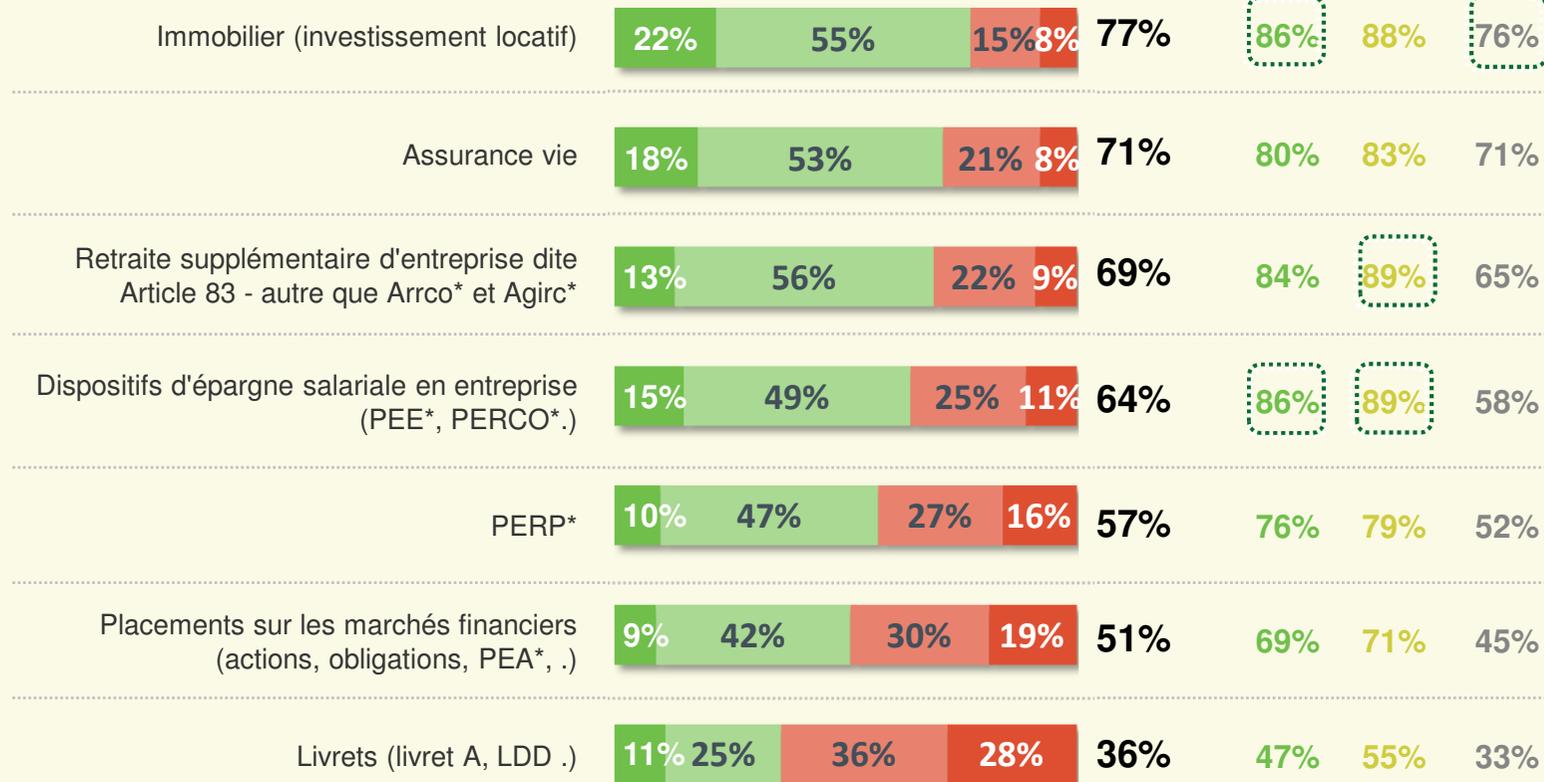
Perception de l'efficacité des dispositifs pour financer sa retraite :

- Les salariés privilégient avant tout l'immobilier et l'assurance vie comme moyen de financement de la retraite. Les dispositifs d'épargne occupent la 4^{ème} place avec 44% des salariés qui les jugent efficaces.
- Un jugement beaucoup plus positif lorsque l'on en est bénéficiaire (+ 21 points).

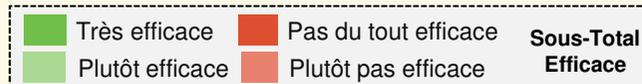
Q1. Voici des grands types de moyens dont on peut disposer pour participer au financement de sa retraite. Dans quelle mesure les jugez-vous efficaces pour participer au financement de la retraite ?

- À tous : 400 salariés -

TOP 1



Les non-bénéficiaires de l'épargne salariale sont ceux qui expriment les plus forts niveaux de méconnaissance en matière d'efficacité des dispositifs de financement de sa retraite (Entre 14% et 37% selon le dispositif)



Résultats exprimés hors « ne sait pas »

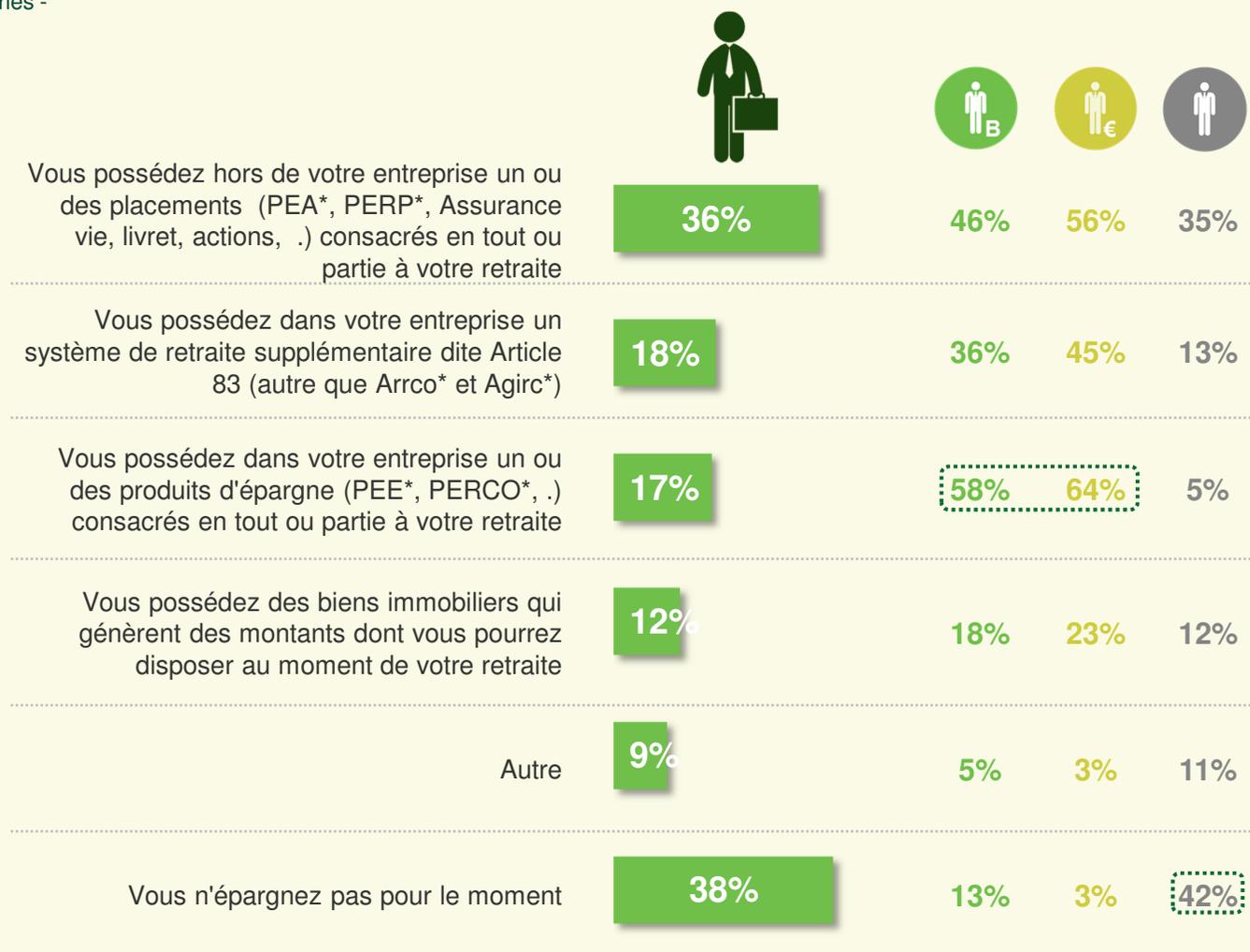


Moyens de financement de la retraite :

- Les salariés se tournent avant tout vers les placements hors épargne entreprise pour financier leur retraite. En revanche, les bénéficiaires et les investisseurs actifs privilégient en priorité les dispositifs d'épargne salariale.
- A noter que alors que près de 4 salariés sur 10 n'épargnent pas pour leur retraite, cette proportion tombe à 1 sur 10 parmi les bénéficiaires d'une épargne salariale.

Q2. Concrètement, que faites-vous actuellement pour préparer le financement de votre retraite ? (plusieurs réponses possibles)

- À tous : 400 salariés -



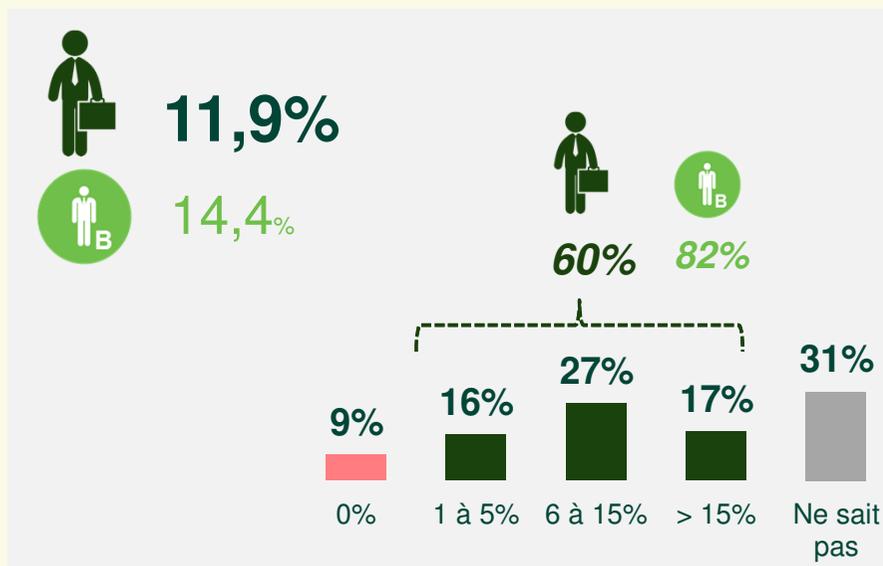
Part de l'Épargne vs Épargne salariale :

- 6 salariés de PME sur 10 déclarent avoir épargné au cours de ces 12 derniers mois. Cette proportion monte à 8 salariés sur 10 s'agissant des bénéficiaires de l'épargne salariale. La proportion moyenne de cette épargne sur le salaire net est de 11,9% chez l'ensemble des salariés et grimpe à 14,4% auprès des bénéficiaires d'une épargne salariale.
- En ce qui concerne l'ES, 7 bénéficiaires sur 10 y ont investi, y plaçant en moyenne 11,4% de leur salaire net

Q3. Nous allons maintenant parler de votre épargne en général (que ce soit pour votre retraite ou d'autres projets). Au global, au cours des 12 derniers mois, quel pourcentage de votre salaire net actuel avez-vous épargné (même approximativement) ? ...% du salaire net

- À tous : 400 salariés -

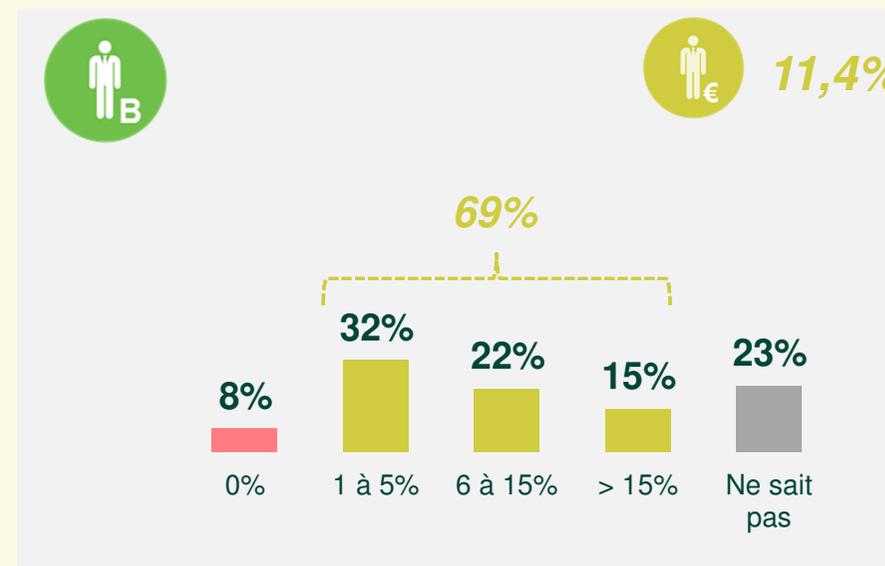
Proportion moyenne épargnée



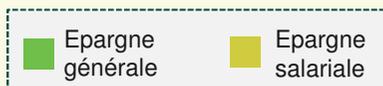
Q13. Au global, au cours des 12 derniers mois, quel pourcentage de votre salaire net actuel avez-vous versé dans les dispositifs d'épargne salariale de votre entreprise (même approximativement) ? ...% du salaire net

- Aux salariés qui bénéficient d'un dispositif d'épargne salariale : 90 (22%) -

Proportion moyenne épargnée



Rappel Baromètre 2015 : 9% ensemble des salariés

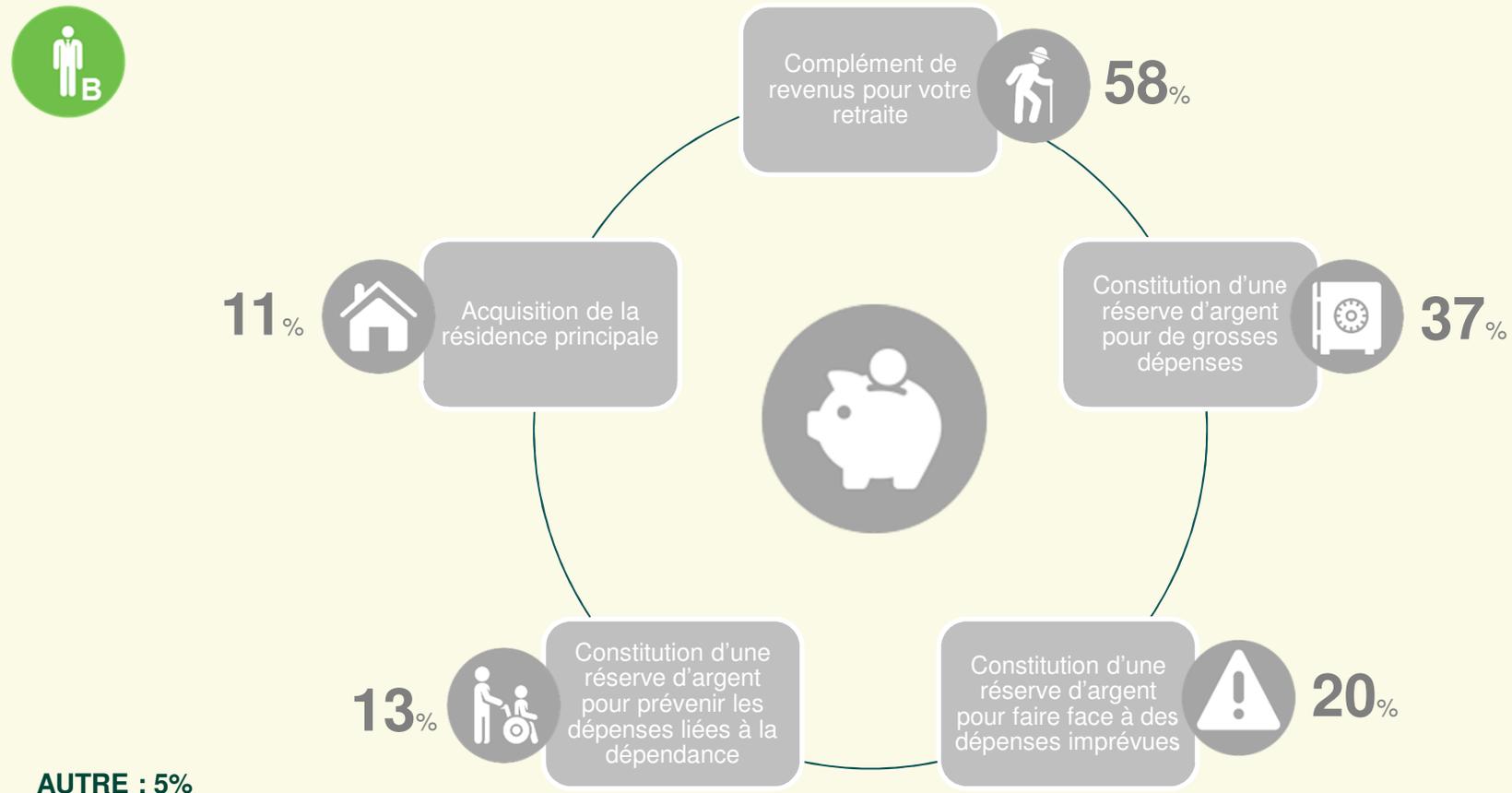


Utilisation de l'épargne salariale :

- *L'épargne salariale est avant tout destinée à former un complément de revenus pour sa prochaine retraite (6 cas sur 10) ou en prévision d'une grosse dépense (4 cas sur 10).*

Q14. A quoi destinez-vous votre épargne salariale ?

- Aux salariés qui bénéficient d'un dispositif d'épargne salariale : 90 (22%) -





Vision dirigeants d'entreprise



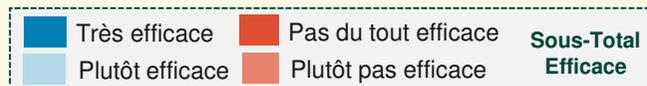
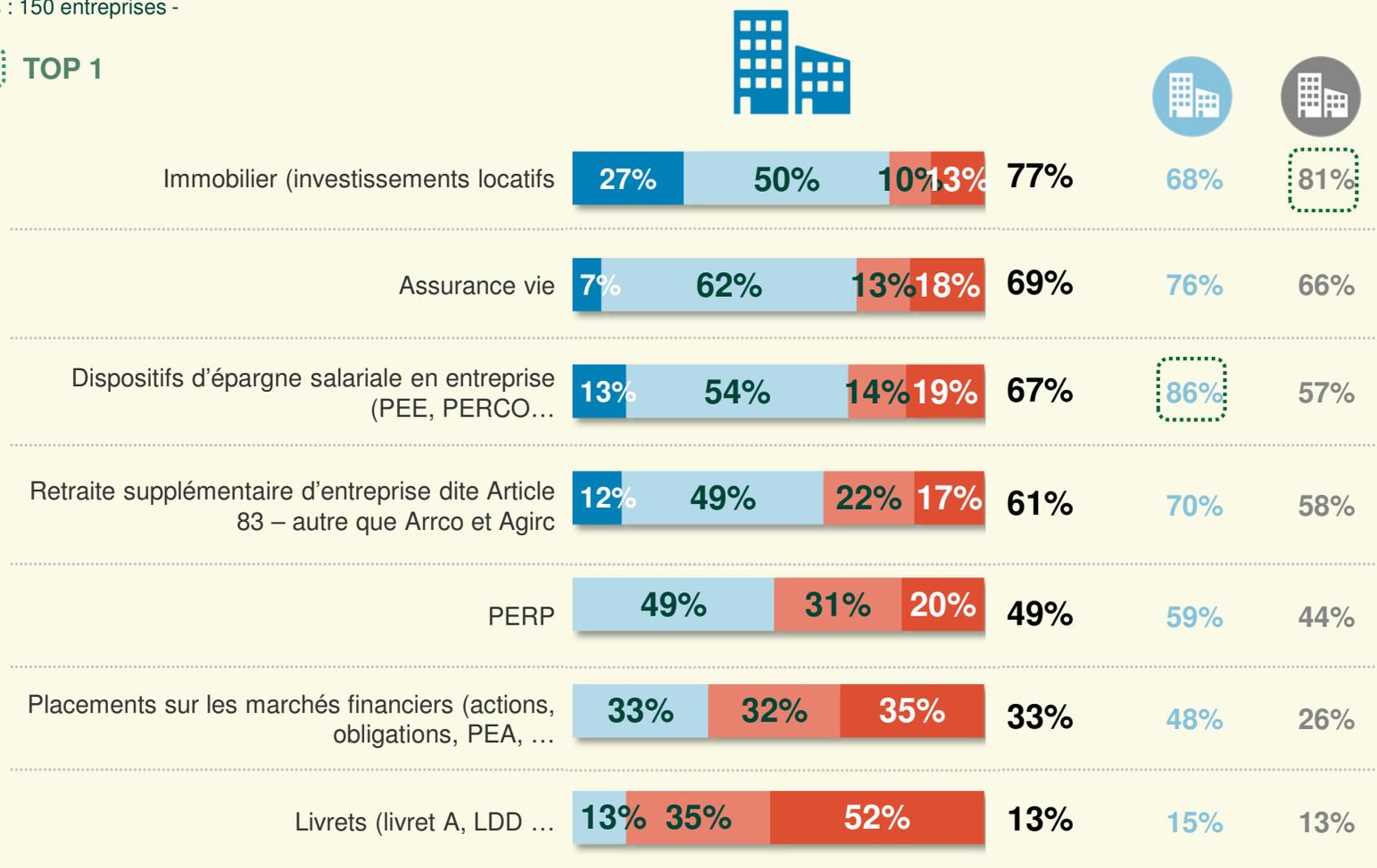
Perception de l'efficacité des dispositifs pour financer la retraite :

- Les dirigeants qui proposent une épargne salariale perçoivent plus positivement que la moyenne l'efficacité de ces dispositifs pour le financement de la retraite (près de 9 sur 10 jugent ce placement efficace vs 7 sur 10 en moyenne), plaçant largement l'épargne salariale en tête des placements.

Q1. Voici des grands types de moyens dont on peut disposer pour participer au financement de sa retraite. Dans quelle mesure, les jugez-vous efficaces pour participer au financement de la retraite ?

- À tous : 150 entreprises -

TOP 1



Résultats exprimés hors « ne sait pas »

Regards croisés





Perception de l'efficacité des dispositifs pour financer la retraite :

- La perception de l'efficacité des dispositifs d'épargne salariale est très proche entre salariés et dirigeants d'entreprises.
- Les salariés perçoivent plus positivement que les dirigeants l'efficacité de certains placements : retraite dit Article 83, PERP, placement sur les marchés financiers, livrets.

Q1. Voici des grands types de moyens dont on peut disposer pour participer au financement de sa retraite. Dans quelle mesure, les jugez-vous efficaces pour participer au financement de la retraite ?

	 		 	
	Total Efficace		Total Efficace	
Immobilier (investissement locatif)	77%	77%	86%	68%
Assurance vie	71%	69%	80%	76%
Retraite supplémentaire d'entreprise dite Article 83 - autre que Arrco* et Agirc*	69%	61%	84%	70%
Dispositifs d'épargne salariale en entreprise (PEE*, PERCO*.)	64%	67%	86%	86%
PERP*	57%	49%	76%	59%
Placements sur les marchés financiers (actions, obligations, PEA*, .)	51%	33%	69%	48%
Livrets (livret A, LDD .)	36%	13%	47%	15%



3. Perception de l'épargne salariale



A ce stade du questionnaire des salariés comme des chefs d'entreprise, figurait cette mise à niveau au travers d'une définition de l'épargne salariale

L'épargne salariale est un ensemble de dispositifs permettant aux salariés d'être associés financièrement à la bonne marche de leur entreprise et/ou de se constituer une épargne avec l'aide de celle-ci.

Sous le terme d'épargne salariale sont réunis en réalité trois procédés juridiques et financiers différents :

- ✓ La participation aux bénéfices*
- ✓ L'intéressement*
- ✓ Les plans d'épargne salariale (plan d'épargne entreprise où les sommes épargnées sont bloquées sur une durée plus ou moins longue – PEE - ou Plan d'épargne pour la retraite – PERCO -)*

Vision salariés



Connaissance et attentes à l'égard de la mise en place de l'épargne salariale dans les PME :

- *Les salariés ont une relative méconnaissance des obligations légales en matière d'installation d'un dispositif d'épargne salariale dans les PME : 1/3 ne se prononcent pas, seulement 2 sur 10 donnent la « bonne réponse ».*
- *Ils sont plus d'une moitié à souhaiter que ces dispositifs soient proposés à tous les salariés.*

Q5. Selon vous, actuellement en France ...

- À tous : 400 salariés -



L'épargne salariale n'est pas obligatoire, c'est à chaque entreprise de choisir si elle en propose ou non à ses salariés



33%



24%



19%



40%

L'épargne salariale est obligatoire uniquement dans les entreprises de plus de 50 salariés



20%

34%

41%

17%

Il est obligatoire qu'un dispositif d'épargne salariale soit proposé à tous les salariés, dans l'ensemble des entreprises



15%

30%

38%

11%

Je ne sais pas



32%

12%

2%

32%

Q6. Et selon vous, il serait souhaitable que ...

- À tous : 400 salariés -



L'épargne salariale ne soit pas obligatoire, et que chaque entreprise choisisse si elle en propose ou non à ses salariés



16%



18%



24%



11%

L'épargne salariale soit obligatoire uniquement dans les entreprises de plus de 50 salariés



11%

21%

20%

15%

Un dispositif d'épargne salariale soit proposé à tous les salariés, dans l'ensemble des entreprises



54%

58%

56%

58%

Je ne sais pas



19%

3%

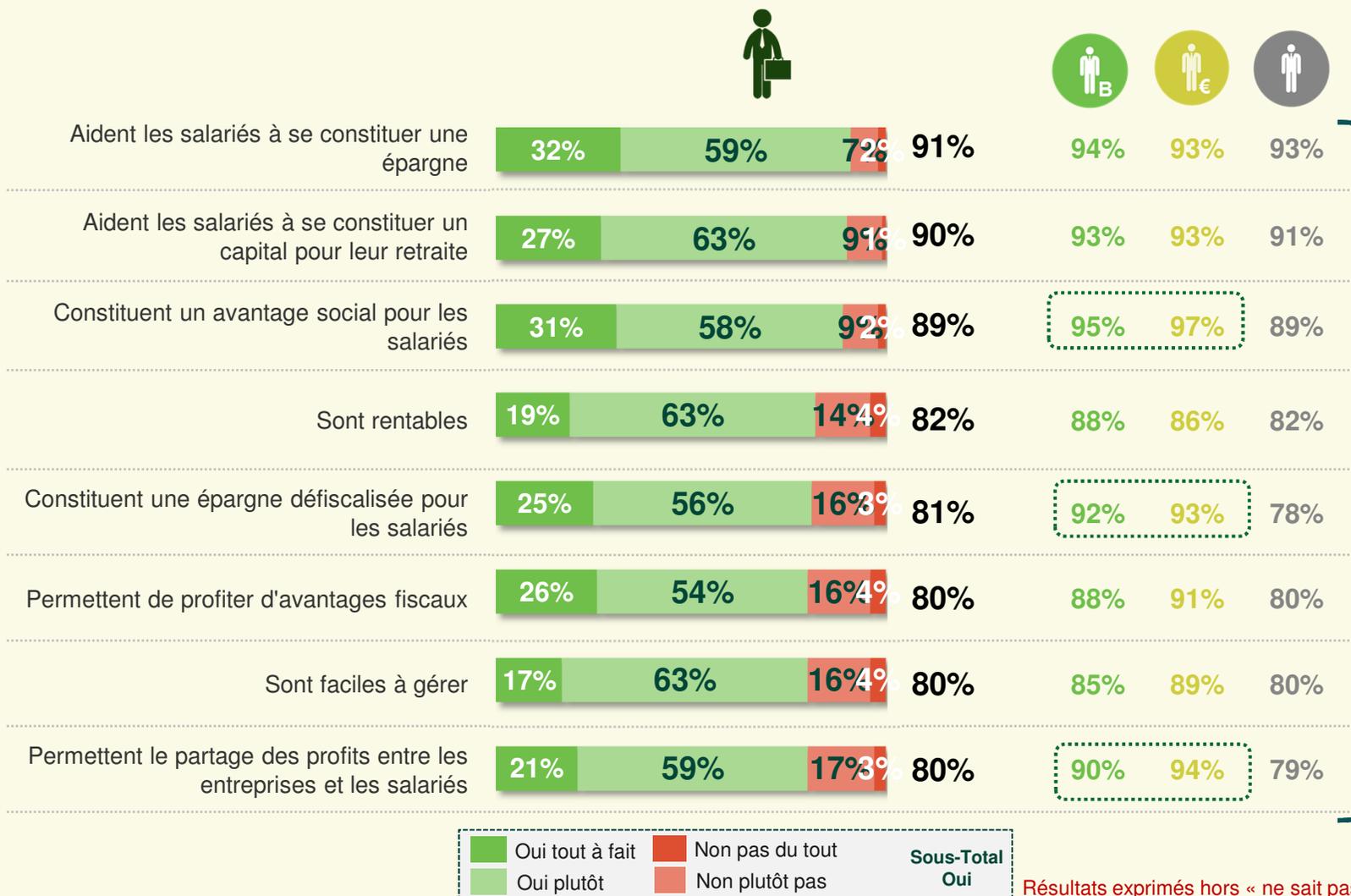
16%

Perception de l'épargne salariale :

- *Qu'ils en soient détenteurs ou non, les salariés perçoivent très positivement les bénéfices apportés par l'épargne salariale. Les avantages sociaux et fiscaux, ainsi que la notion de partage de profits, sont particulièrement mis en avant par les bénéficiaires,*

Q7. Que vous en soyez détenteur ou non, diriez-vous que les dispositifs d'épargne salariale des entreprises...

- À tous : 400 salariés -



Les non-bénéficiaires de l'épargne salariale sont ceux qui s'expriment le moins sur la perception des dispositifs d'épargne salariale des entreprises (Entre 17% et 33% selon l'item proposé)

Résultats exprimés hors « ne sait pas »

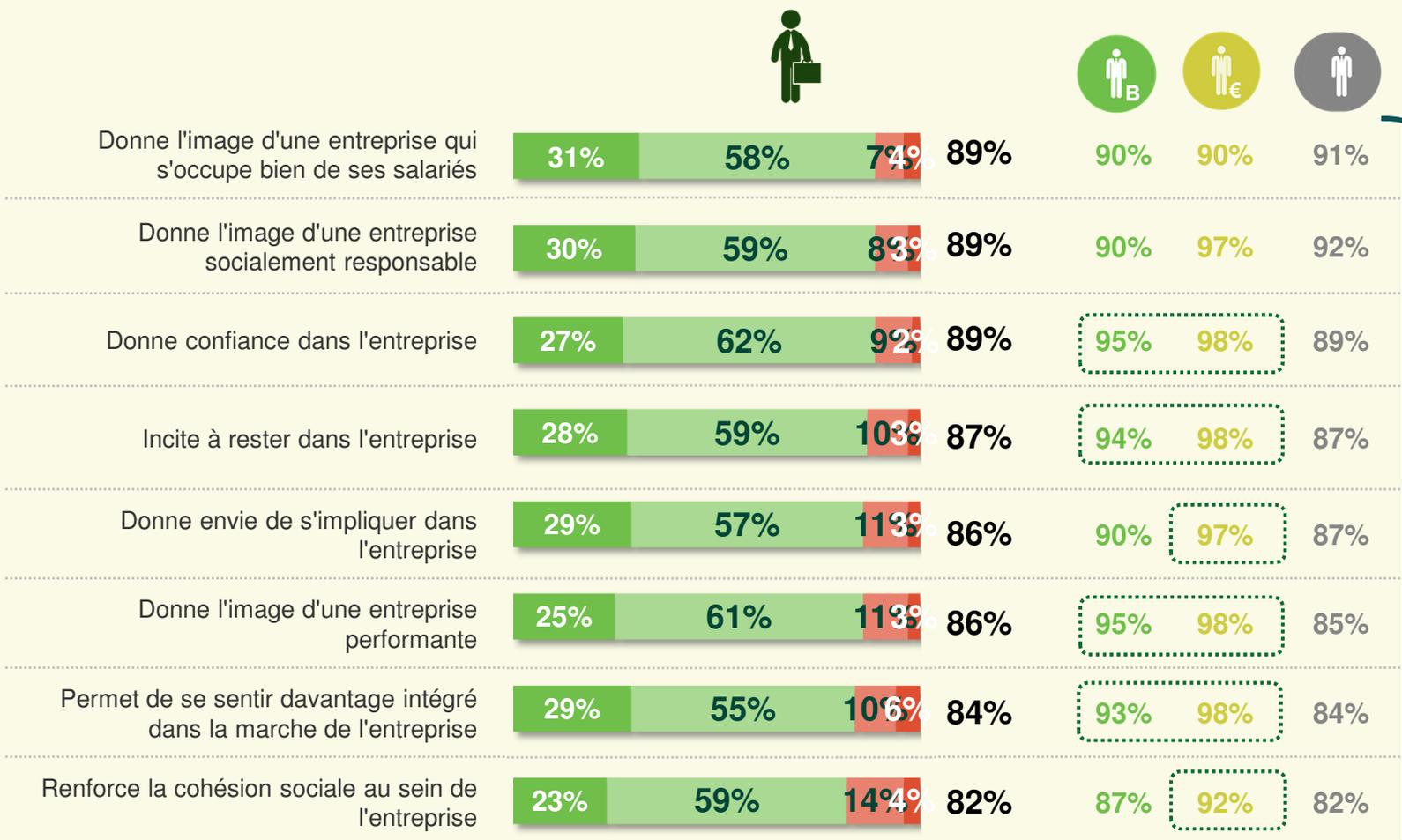


Impact de l'épargne salariale sur l'image de l'entreprise :

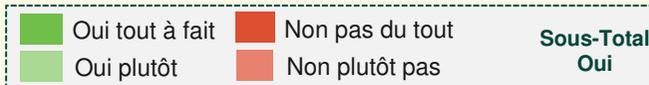
- Pour les salariés, l'installation d'une épargne salariale participe très fortement à l'image d'une entreprise, notamment sur le plan social. Les bénéficiaires soulignent sa capacité à fidéliser les salariés.

Q8. Plus précisément, que vous en soyez détenteur ou non, diriez-vous que le fait d'être bénéficiaire d'un plan d'épargne salariale dans son entreprise...

- À tous : 400 salariés -



Les non-bénéficiaires de l'épargne salariale sont ceux qui s'expriment le moins sur l'image qu'ils portent aux dispositifs d'épargne salariale des entreprises (Entre 13% et 17% selon l'item proposé)



Résultats exprimés hors « ne sait pas »



Vision dirigeants d'entreprise

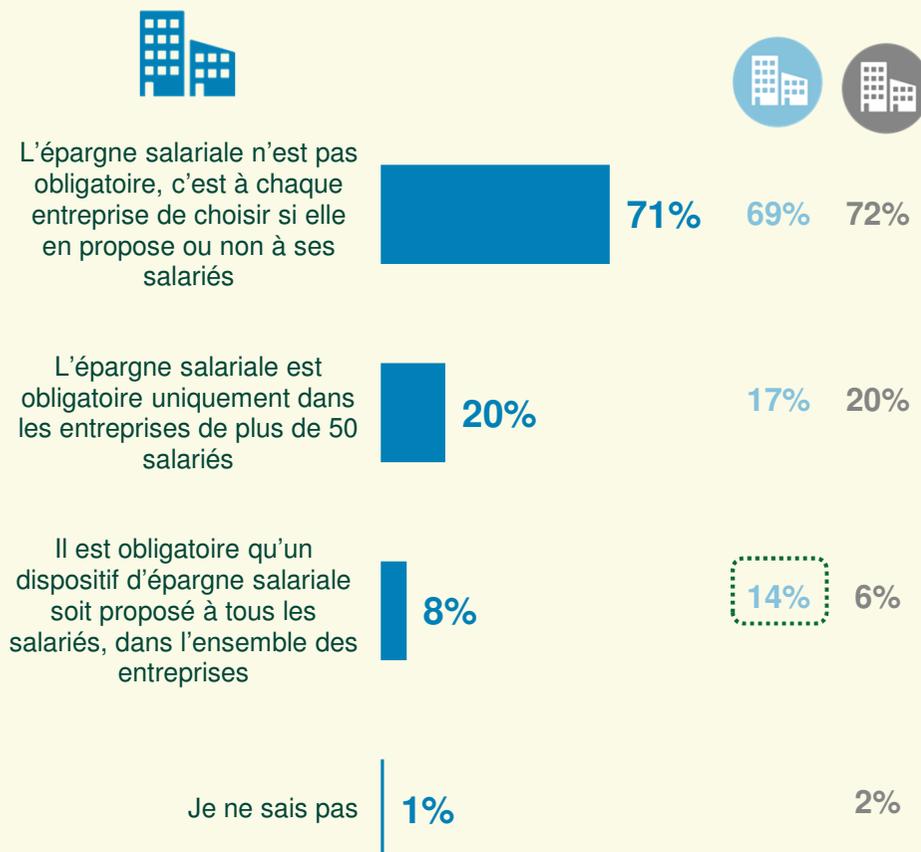


Connaissance et attentes à l'égard de la mise en place de l'épargne salariale dans les PME :

- Pour une majorité des dirigeants de PME (7 sur 10), les entreprises peuvent choisir ou non de développer une épargne salariale. Ils sont 8 sur 10 à souhaiter que ce choix reste non obligatoire.
- Les dirigeants qui proposent déjà une épargne sont plus nombreux que la moyenne à souhaiter une généralisation de l'épargne salariale (31% vs 15%).

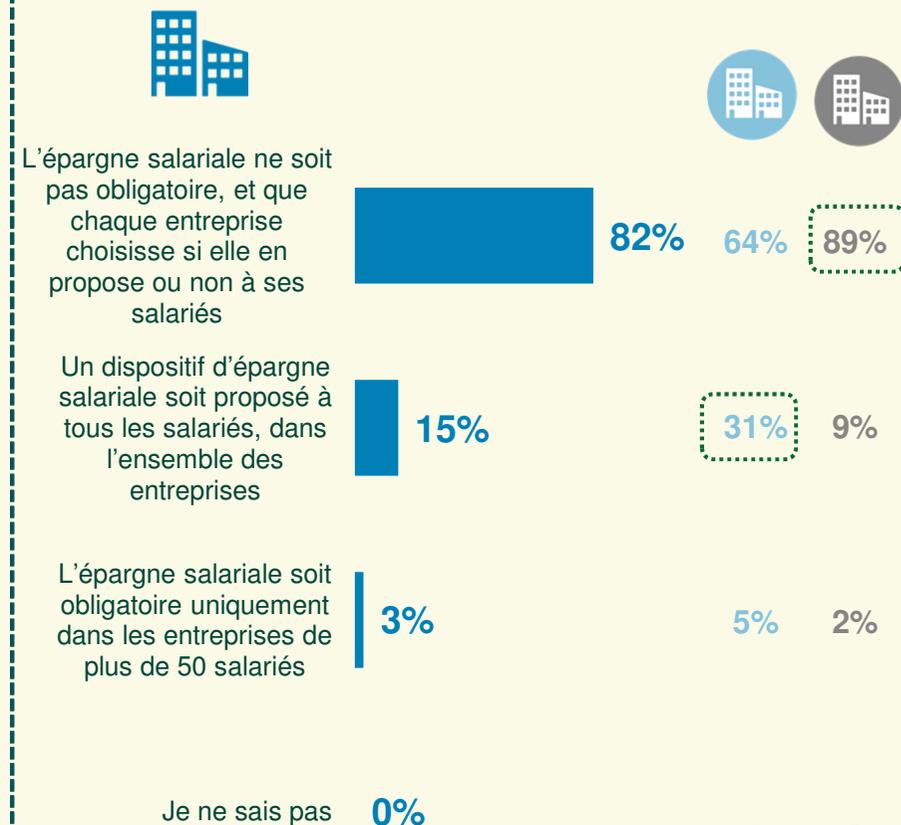
Q5. Selon vous, actuellement en France ...

- À tous : 150 entreprises -



Q6. Et selon vous, il serait souhaitable que ...

- À tous : 150 entreprises -

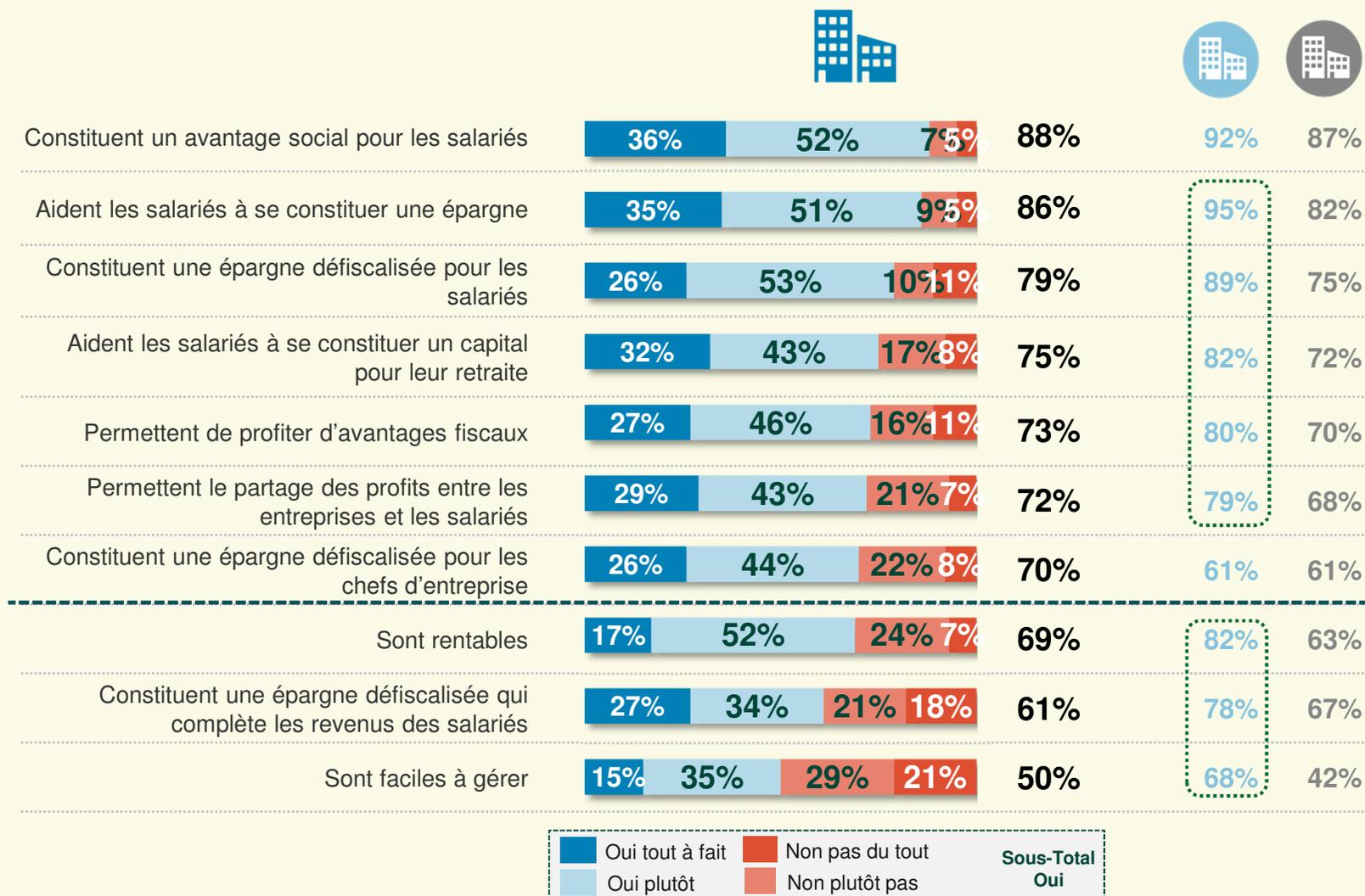


Perception de l'épargne salariale :

- *Si les dirigeants s'accordent majoritairement à reconnaître les avantages salariaux de l'épargne salariale (et du principe de défiscalisation pour les chefs d'entreprise), ils sont plus réservés sur sa rentabilité et sa facilité de gestion.*
- *Des critiques qui s'estompent chez les dirigeants qui proposent déjà une épargne salariale.*

Q7. Que vous en proposiez ou non dans votre entreprise, diriez-vous que les dispositifs d'épargne salariale des entreprises...

- À tous : 150 entreprises -

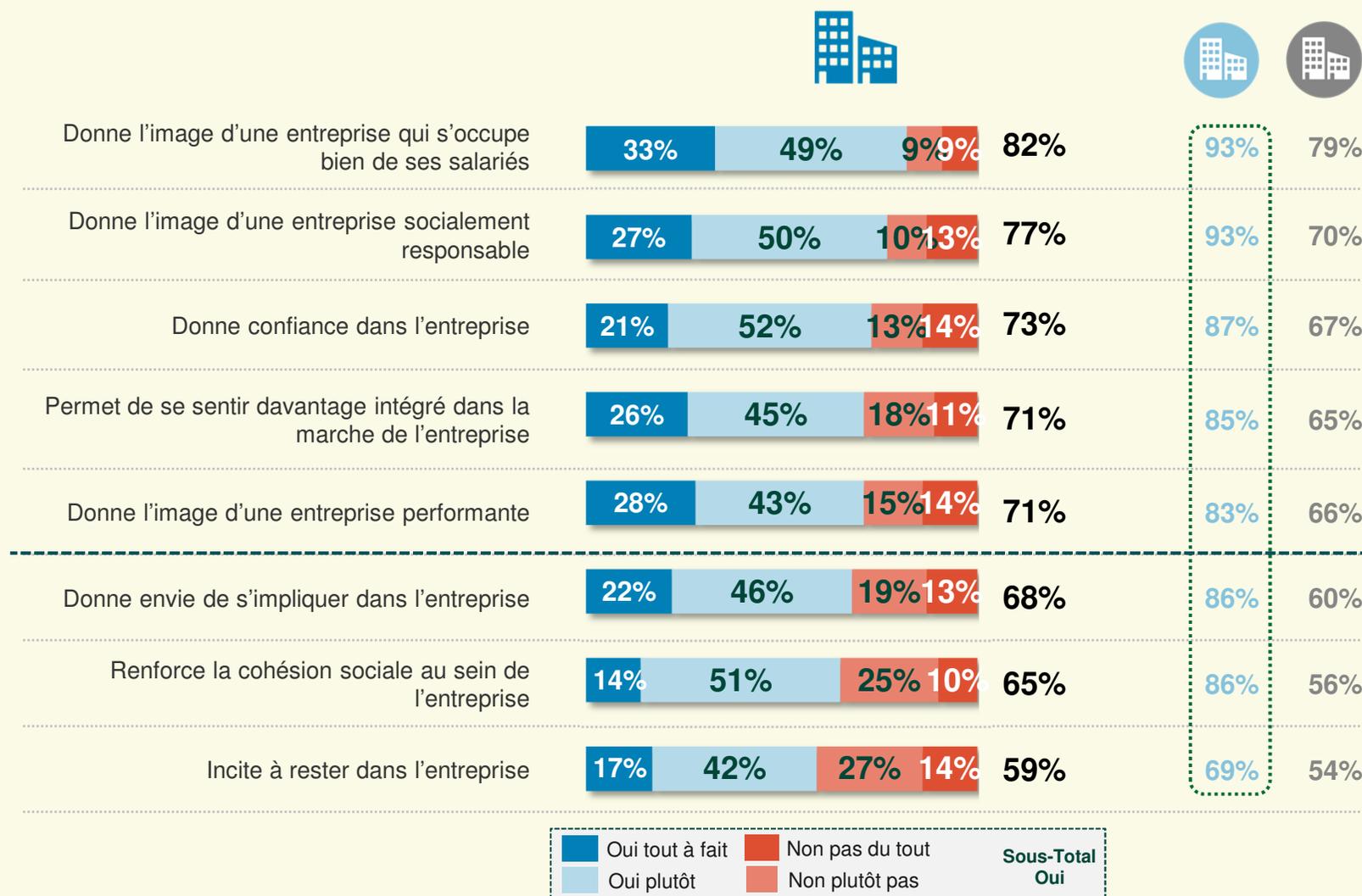


Impact de l'épargne salariale sur l'image de l'entreprise :

- Les dirigeants d'entreprise qui proposent déjà une épargne salariale reconnaissent particulièrement son impact positif sur l'image qu'ont les salariés de leur entreprise. Cet écart important souligne la « valeur à l'usage » de l'épargne salariale.

Q8. Plus précisément, que vous en proposiez ou non dans votre entreprise, diriez-vous que pour les salariés le fait d'être bénéficiaire d'un plan d'épargne salariale dans son entreprise...

- À tous : 150 entreprises -



Regards croisés





Attentes à l'égard de l'épargne salariale :

- *Les salariés souhaitent beaucoup plus fortement que les dirigeants que les dispositifs d'épargne salariale soient généralisés à l'ensemble des entreprises. A l'opposé, plus de 8 sur 10 des dirigeants veulent conserver leur libre choix.*

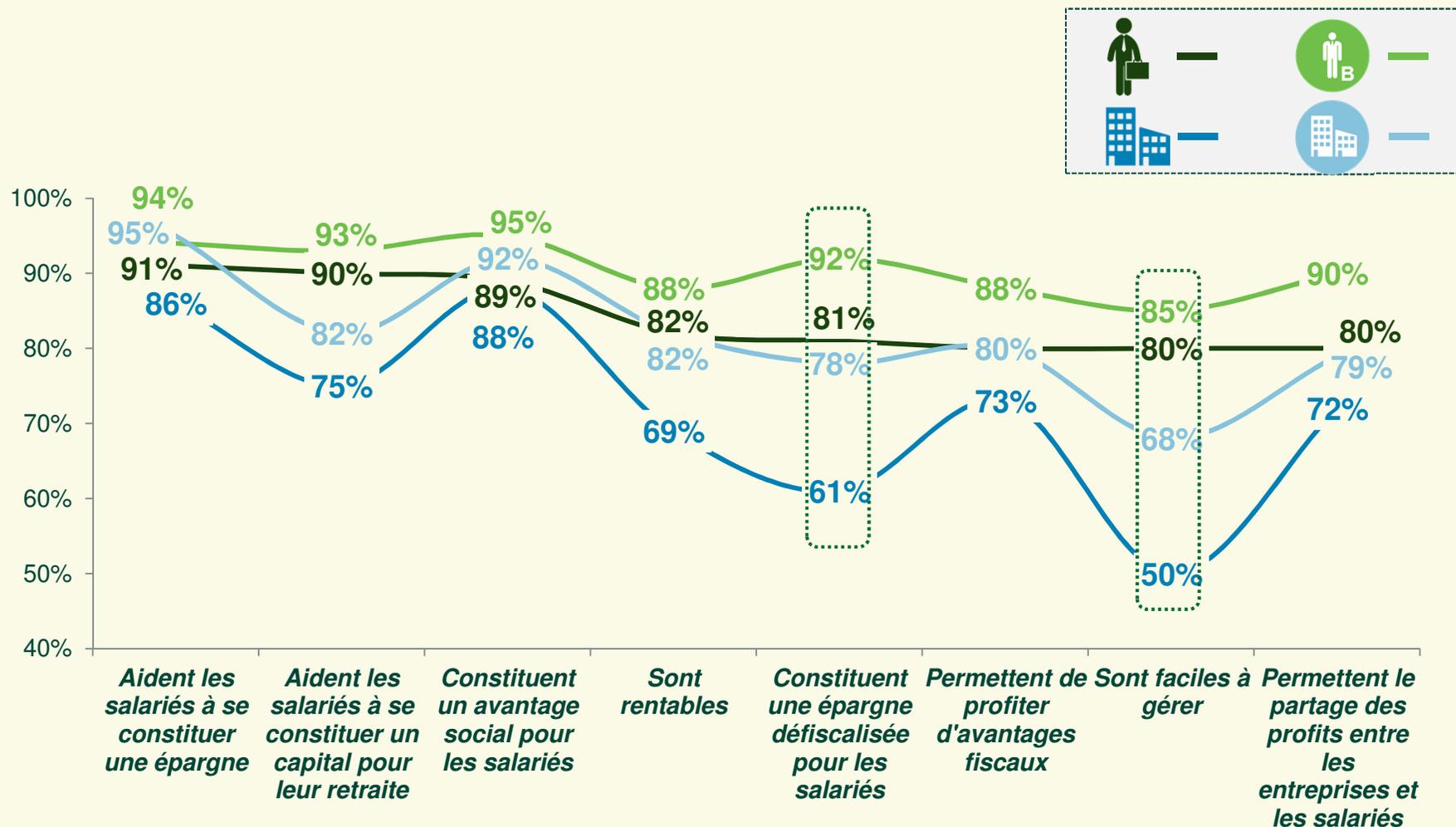
Q6. Et selon vous, il serait souhaitable que ...

	Salariés	Dirigeants	Salariés	Dirigeants
L'épargne salariale ne soit pas obligatoire, et que chaque entreprise choisisse si elle en propose ou non à ses salariés	16%	82%	18%	64%
L'épargne salariale soit obligatoire uniquement dans les entreprises de plus de 50 salariés	11%	3%	21%	5%
Un dispositif d'épargne salariale soit proposé à tous les salariés, dans l'ensemble des entreprises	54%	15%	58%	31%
Je ne sais pas	19%	0%	3%	0%

Perception de l'épargne salariale :

- Les différences de points de vue entre salariés et dirigeants, bénéficiaires et offreurs, se concentrent surtout sur la facilité de gestion d'une épargne salariale et sur sa défiscalisation pour les salariés.

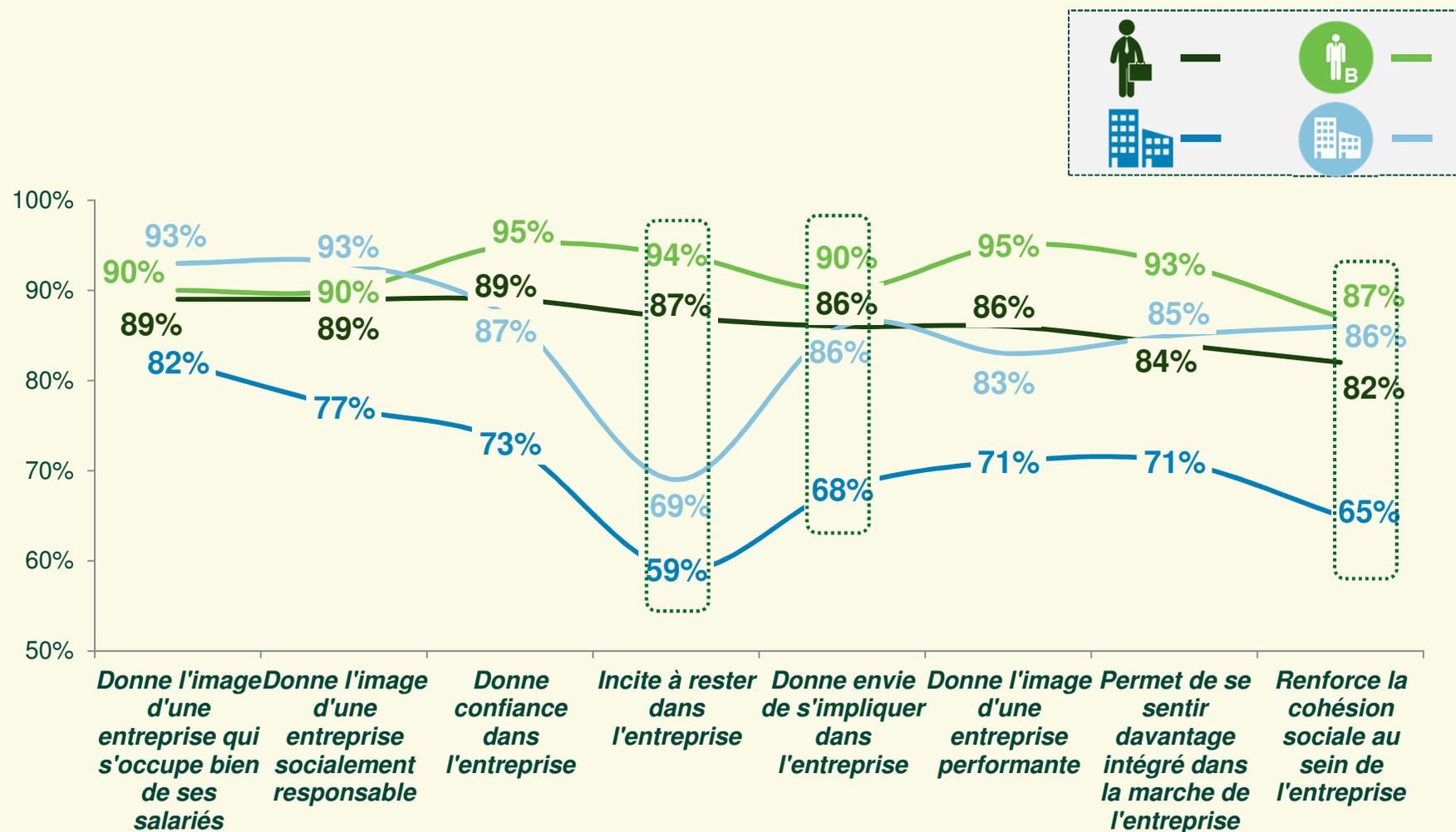
Q7. Que vous en soyez détenteur ou non, diriez-vous que les dispositifs d'épargne salariale des entreprises...



Impact de l'épargne salariale sur l'image de l'entreprise :

- **Les dirigeants d'entreprise (qu'ils proposent ou pas une épargne salariale) sont relativement moins convaincus que les salariés de la capacité de l'épargne salariale à impliquer les salariés et à les inciter à rester dans l'entreprise, ou encore à renforcer la cohésion sociale.**

Q8. Plus précisément, que vous en proposiez ou non dans votre entreprise, diriez-vous que pour les salariés le fait d'être bénéficiaire d'un plan d'épargne salariale dans son entreprise...





4. La loi Macron et l'épargne salariale au sein des PME

Vision salariés



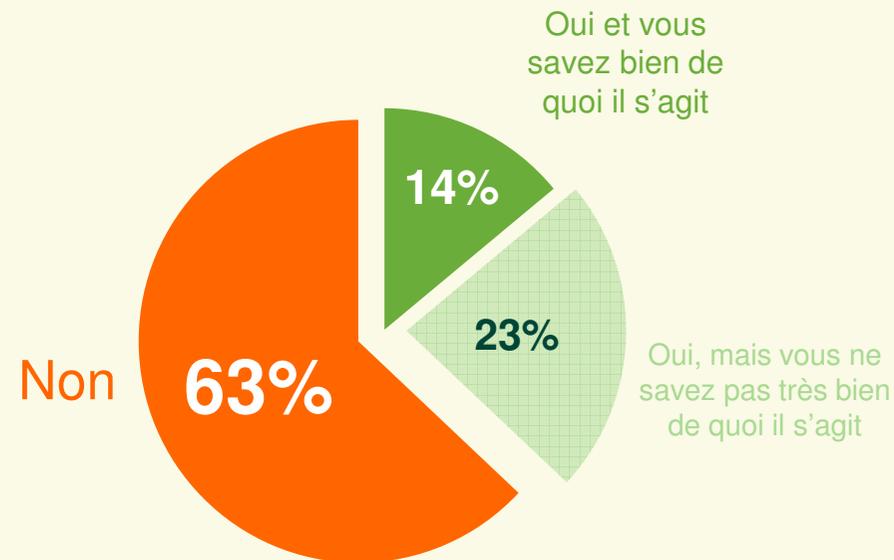
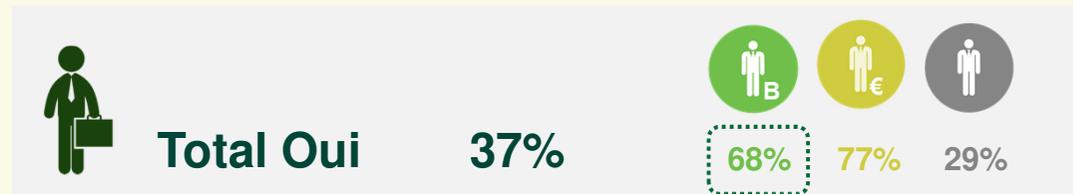


Connaissance de la Loi Macron sur l'épargne salariale :

- *Près de 4 salariés sur 10 ont déjà entendu parler des nouvelles mesures de la loi Macron dont un peu plus de 1 salarié sur 10 qui sait bien de quoi il s'agit.*
- *Cette proportion de connaisseurs monte fortement lorsque l'on bénéficie d'une épargne salariale (près de 7 salariés sur 10).*

Q17 - Avez-vous entendu parler des nouvelles mesures de la Loi Macron sur l'épargne salariale dans les entreprises de moins de 50 salariés ?

- À tous : 400 salariés -

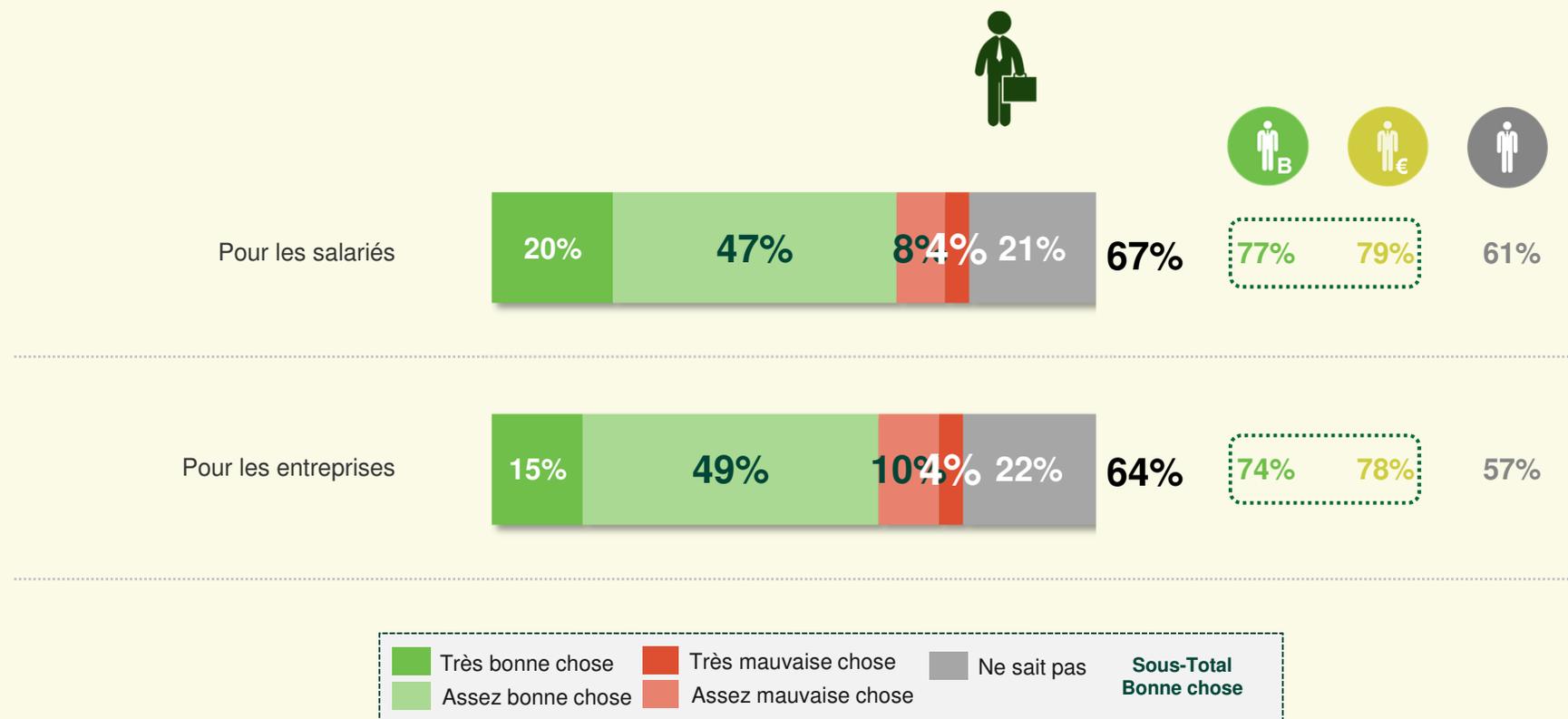


Appréciation des mesures de la Loi Macron sur l'épargne salariale :

- Les effets des nouvelles mesures de la loi Macron sont perçues positivement, aussi bien pour les salariés que pour les entreprises.
- A noter que un peu plus de 2 salariés sur 10 n'expriment pas d'opinions.

Q18/Q19 - Concernant les nouvelles mesures de la Loi Macron sur l'épargne salariale dans les entreprises de moins de 50 salariés, diriez-vous que ces mesures sont ... pour les salariés ? ... pour les entreprises ?

- Aux salariés qui connaissent les nouvelles mesures de la Loi Macron : 152 (38%) -

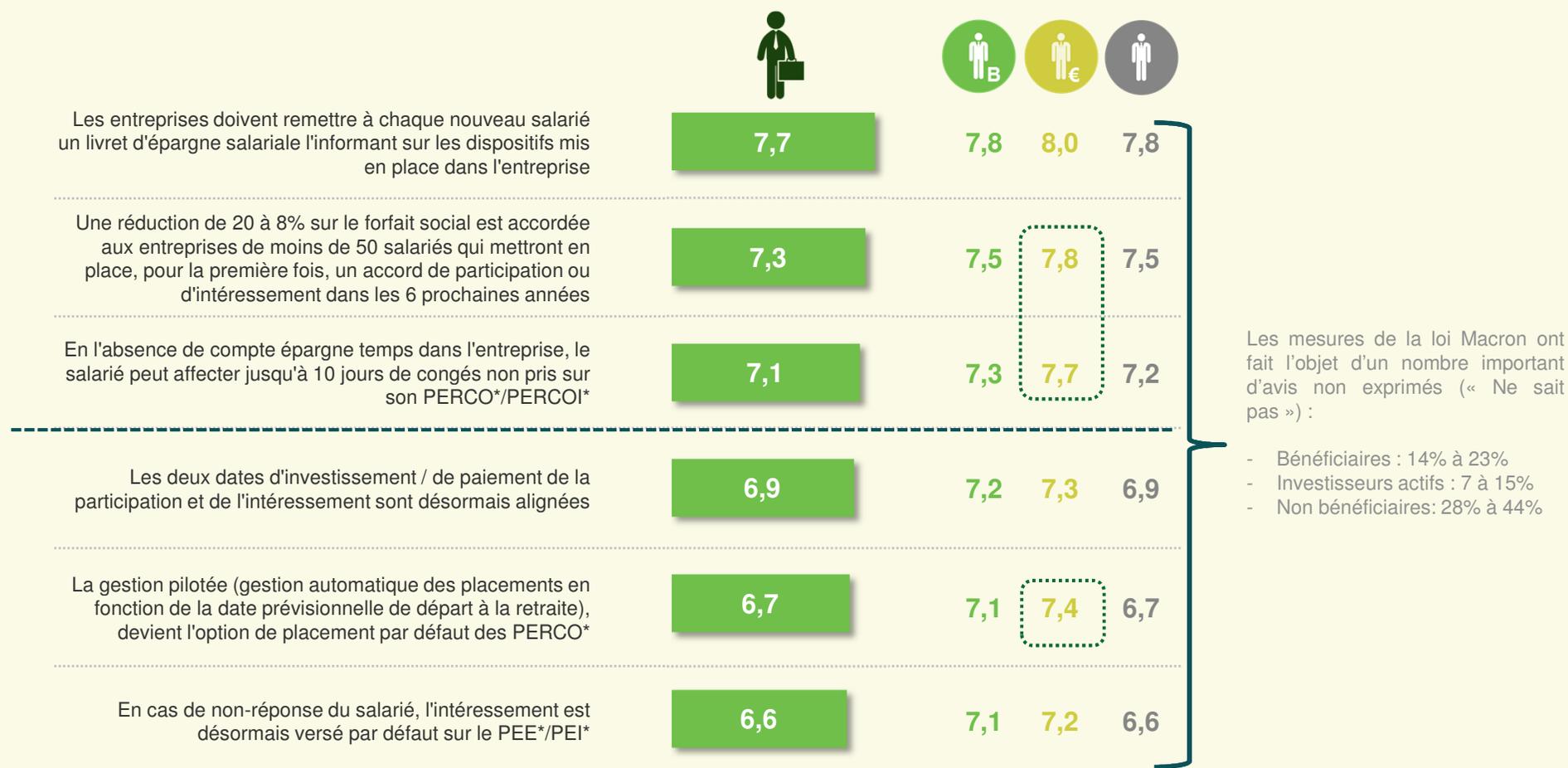


Appréciation des mesures de la Loi Macron sur l'épargne salariale :

- Exposés à différentes mesures de la loi Macron, les salariés se montrent plutôt positifs (notamment sur le livret d'information), mais aussi assez ignorants (jusqu'à 44% de sans opinion)

Q20 - Voici un certain nombre de mesures de la Loi Macron qui concernent pour certaines les entreprises de moins de 50 salariés, pour d'autres toutes les entreprises. Pour chacune, pouvez-vous donner une note de 1 à 10, de 1 vous jugez que cette mesure n'est pas du tout une bonne chose pour les salariés, à 10 vous jugez que cette mesure est une très bonne chose pour les salariés, les notes intermédiaires servant à nuancer votre jugement.

- À tous : 400 salariés -



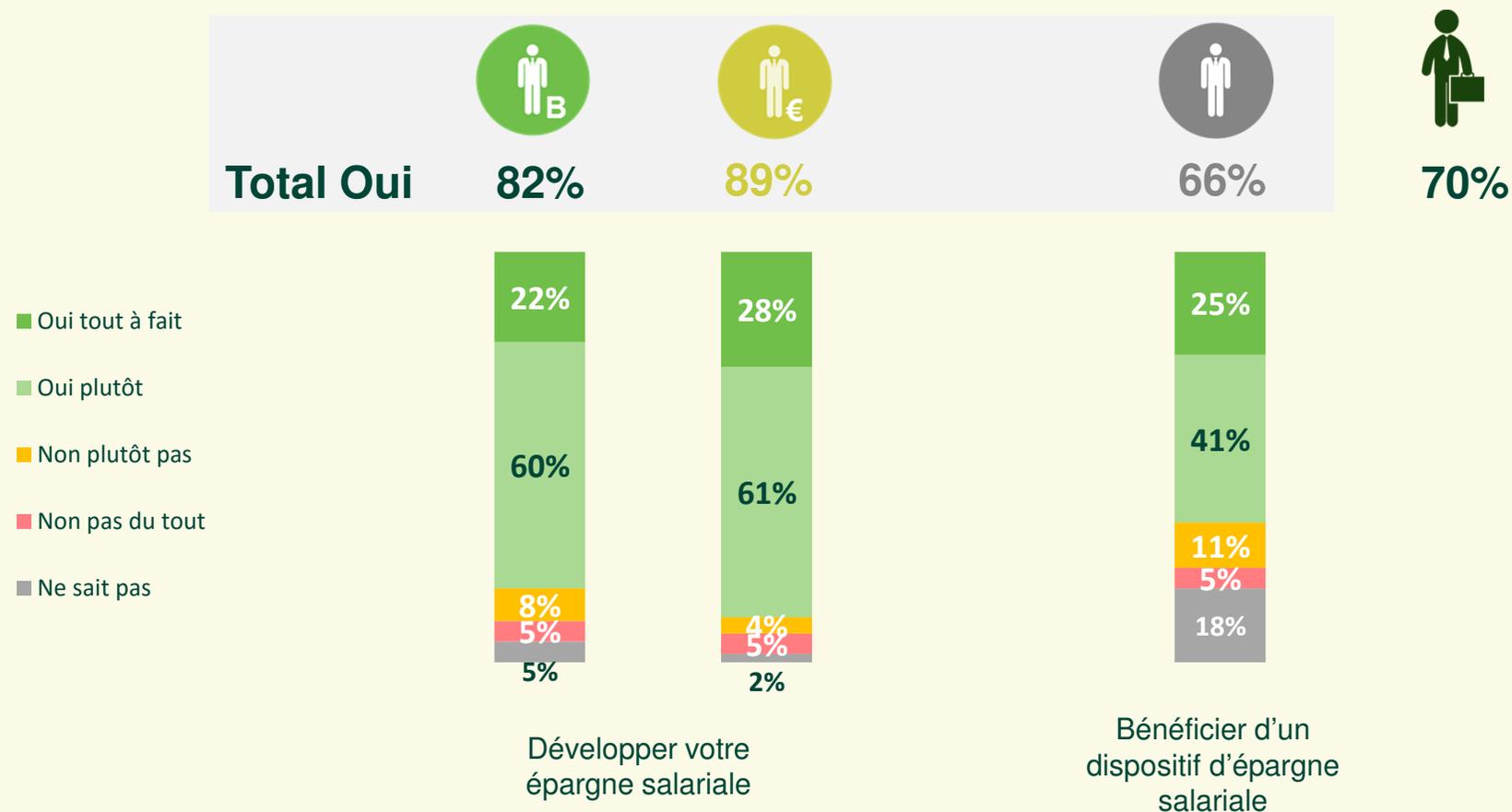


Incitation des mesures de la Loi Macron sur le développement de l'épargne salariale :

- Pour 8 bénéficiaires sur 10, les mesures de la loi Macron ont un effet positif sur l'envie de développer leur épargne salariale.
- Pour les 2/3 des non bénéficiaires, ces mesures se montrent incitatives sur le fait de bénéficier d'une épargne salariale.
- En moyenne, ce sont 70% des salariés de PME qui déclarent que les mesures de la Loi Macron en direction des PME les incitent à développer une épargne salariale

Q21 - Au final, diriez-vous que globalement ces mesures vous donnent envie de développer votre épargne salariale dans votre entreprise / Au final, diriez-vous que globalement ces mesures vous donnent envie de bénéficier d'un dispositif d'épargne salariale dans votre entreprise

- Aux salariés qui disposent d'une épargne salariale : 90 (22%) / Aux salariés qui ne disposent PAS d'une épargne salariale : 259 (65%) -





Vision dirigeants d'entreprise



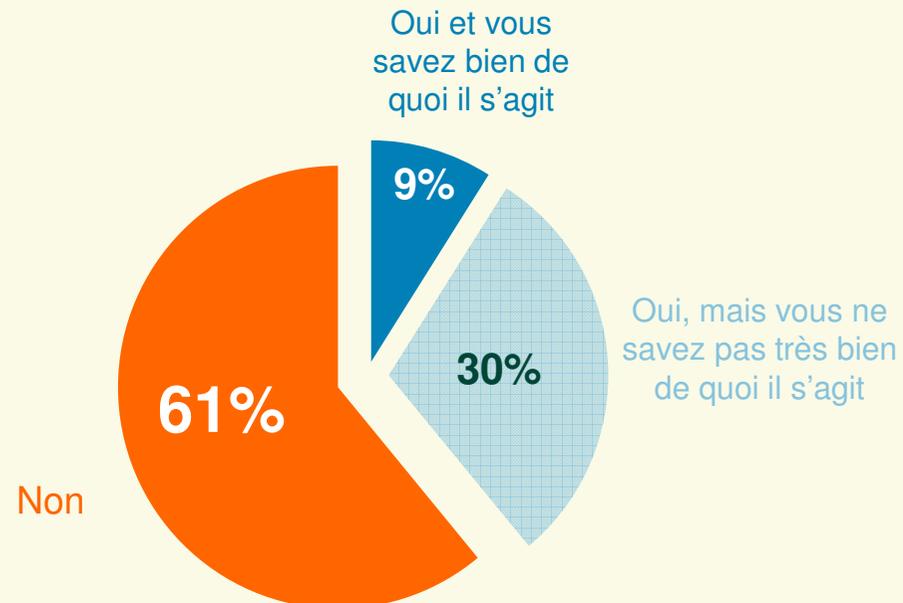


Connaissance de la Loi Macron sur l'épargne salariale :

- *Près de 4 dirigeants de PME sur 10 ont entendu parler des nouvelles mesures de la Loi Macron. Ils sont près d'une moitié parmi les dirigeants qui proposent une épargne salariale.*

Q17 - Avez-vous entendu parler des nouvelles mesures de la Loi Macron sur l'épargne salariale dans les entreprises de moins de 50 salariés ?

- À tous : 150 chefs d'entreprise -

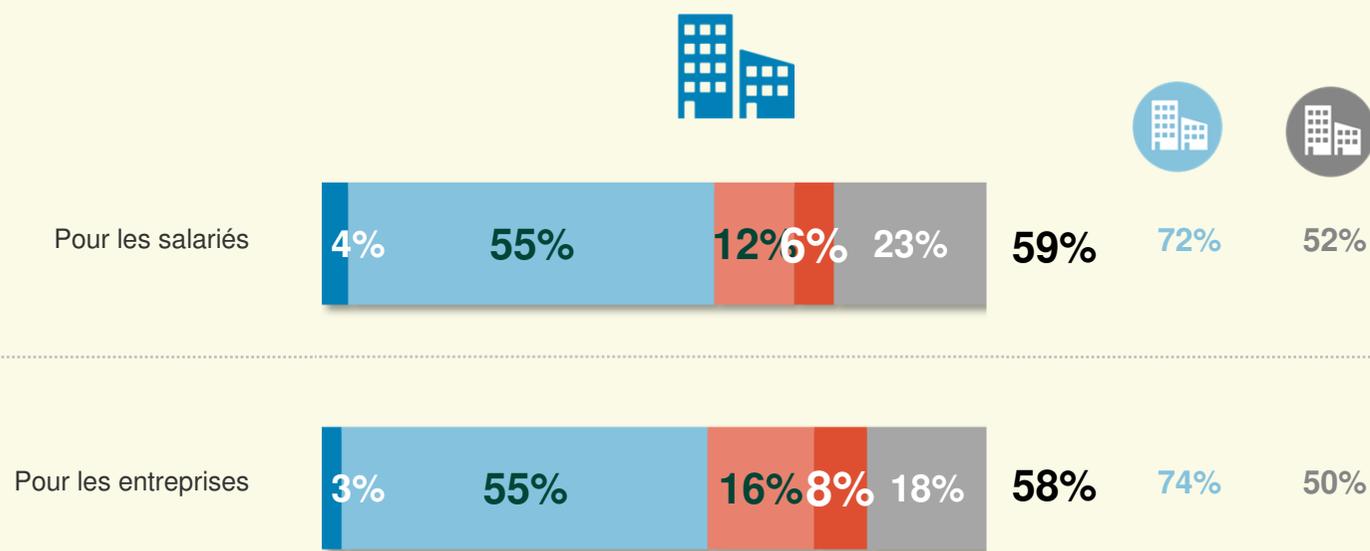


Appréciation des mesures de la Loi Macron sur l'épargne salariale :

- Les mesures de la loi Macron sont perçues comme positives, pour les salariés comme pour les entreprises, par 6 dirigeants sur 10, plus fortement parmi ceux qui proposent une épargne salariale.
- Environ 2 dirigeants sur 10 ne se prononcent pas.

Q18/Q19 - Concernant les nouvelles mesures de la Loi Macron sur l'épargne salariale dans les entreprises de moins de 50 salariés, diriez-vous que ces mesures sont ... pour les salariés ?

- Aux entreprises qui connaissent les nouvelles mesures de la Loi Macron : (67) 45%-



■ Très bonne chose
 ■ Très mauvaise chose
 ■ Ne sait pas
 Sous-Total Bonne chose
■ Assez bonne chose
 ■ Assez mauvaise chose

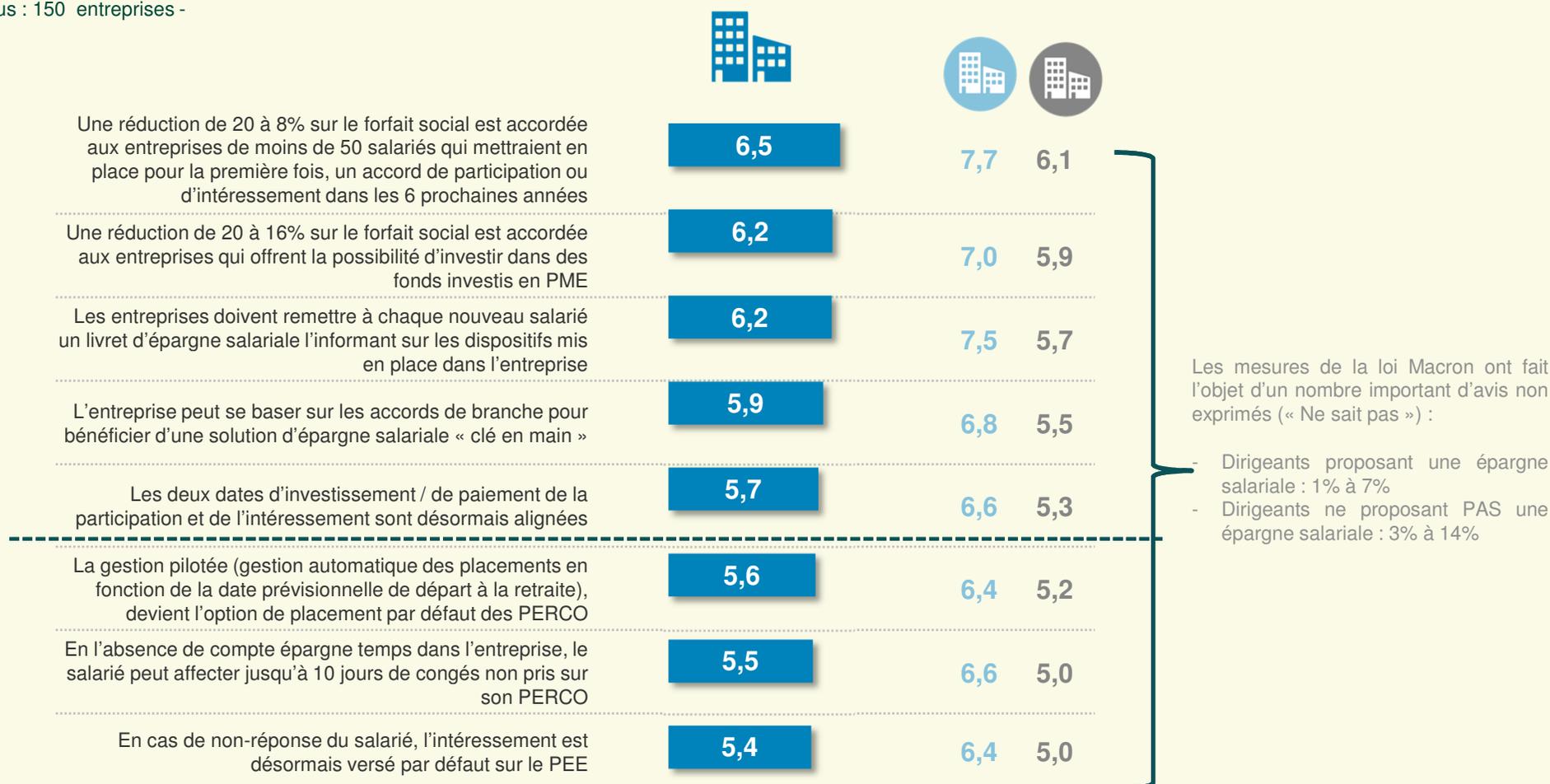


Appréciation des mesures de la Loi Macron sur l'épargne salariale :

- L'accueil des différentes mesures est plutôt tiède parmi l'ensemble des dirigeants de PME avec des notes autour de 6.
- En revanche, les dirigeants proposant déjà une ES se montrent nettement plus positifs, particulièrement sur la réduction du forfait social.

Q20 - Voici un certain nombre de mesures de la Loi Macron qui concernent pour certaines les entreprises de moins de 50 salariés, pour d'autres toutes les entreprises. Pour chacune, pouvez-vous donner une note de 1 à 10, de 1 vous jugez que cette mesure n'est pas du tout une bonne chose pour les salariés, à 10 vous jugez que cette mesure est une très bonne chose pour les salariés, les notes intermédiaires servant à nuancer votre jugement.

- À tous : 150 entreprises -

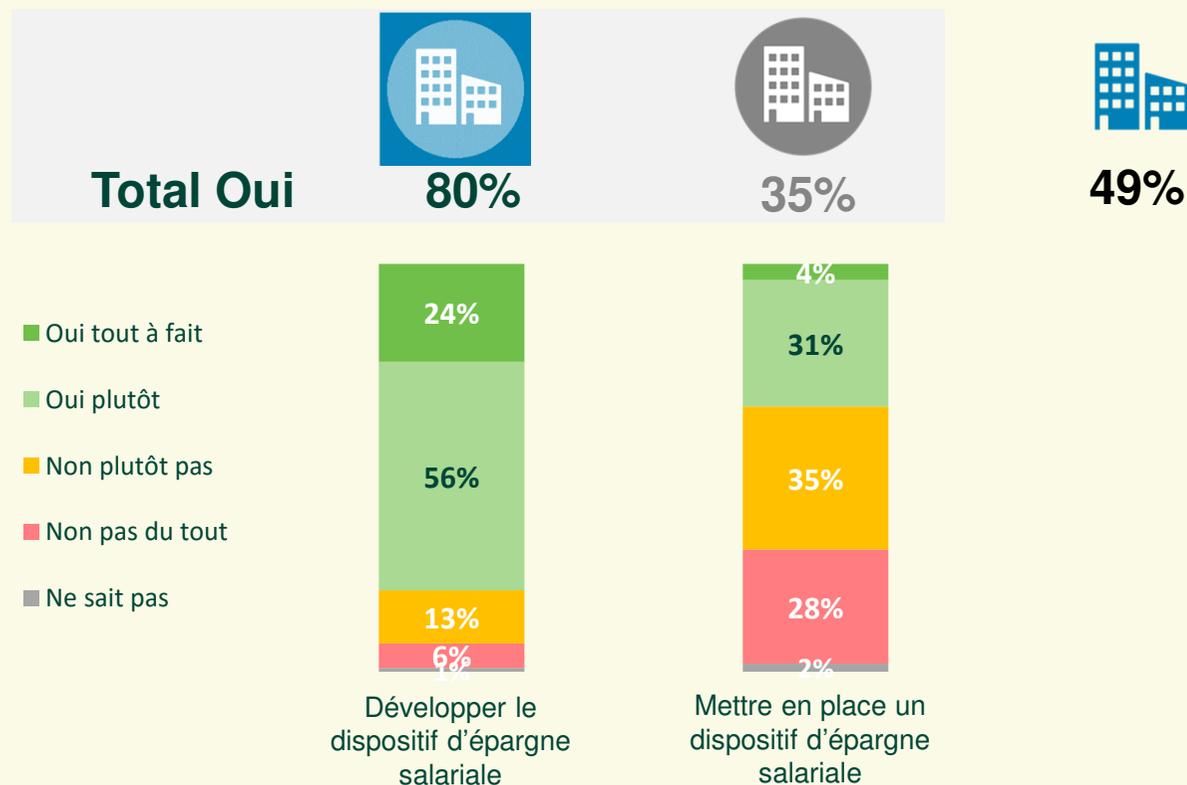


Incitation des mesures de la Loi Macron sur le développement de l'épargne salariale :

- Pour 8 dirigeants sur 10 déjà engagés, les mesures de la loi Macron ont un effet positif sur l'envie de développer l'épargne salariale dans leur entreprise.
- Pour leur part, une proportion de 1/3 des dirigeants non engagés jugent ces mesures incitatives sur le fait de mettre en place une épargne salariale.
- En moyenne, ce sont 49% des dirigeants de PME qui déclarent que les mesures de la Loi Macron en direction des PME les incitent à développer une épargne salariale

Q21 - Au final, diriez-vous que globalement ces mesures vous donnent envie de développer le dispositif d'épargne salariale de votre entreprise. Au final, diriez-vous que globalement ces mesures vous donnent envie de mettre en place un dispositif d'épargne salariale dans votre entreprise /

- Aux entreprises qui ne proposent PAS d'un dispositif d'épargne salariale : 100 (67%) / Aux entreprises qui proposent un dispositif d'épargne salariale : 50 (33%) -



Attentes en matière d'aide et d'incitation au développement d'un dispositif d'épargne salariale :

- Les dirigeants mettent en avant en priorité un obstacle et non une attente, en évoquant l'insuffisance de capacités financières de leur entreprise (chiffre d'affaires, rentabilité de l'entreprise, etc.) pour développer ou installer un dispositif d'épargne salariale.
- En terme d'attentes, 1/4 des dirigeants souhaitent des incitations fiscales ou encore davantage d'informations sur les dispositifs d'épargne salariale

Q21 - Au-delà de ces mesures, qu'est-ce qui vous manquerait pour vous inciter à mettre en place (ou à développer) un dispositif d'épargne salariale dans votre entreprise ? (question ouverte)

- Aux entreprises qui ne proposent PAS d'un dispositif d'épargne salariale : 100 (67%) / Aux entreprises qui proposent un dispositif d'épargne salariale : 50 (33%) -

	Ensemble		
Capacité de mise en place, capacité financière : chiffre d'affaires, rentabilité de l'entreprise suffisante, etc. , meilleure santé financière de l'entreprise , visibilité de l'entreprise sur le long terme	40%	47%	38%
Incitation fiscale, baisse des charges (taxe, charges sociales et patronales)	26%	38%	20%
Etre mieux informé des dispositifs : principes, avantages/inconvénients, évaluation des coûts, etc.	24%	28%	22%
Simplifications des démarches administratives, gestion plus souple	11%	9%	12%
Temps disponible pour mettre en place ces mesures	8%	5%	9%
Adhésion des salariés : convaincre les salariés à la mise en place d'un dispositif d'épargne salariale	4%	3%	5%
Un dispositif d'épargne salariale plus efficace avec plus d'avantages	1%	-	2%
Compétences disponibles pour mettre en place ces mesures (accompagnement externe)	0%	-	1%
Total Réfractaire à la mise en place d'un dispositif d'épargne salariale	6%	7%	6%
Non acceptation des salariés à la mise en place de cette mesure dans l'entreprise	2%	3%	2%
Argent non disponible immédiatement pour les salariés	1%		2%
Privilège l'amélioration des conditions de travail	1%	4%	
Privilège d'autres moyens de retribution financière	0%		0%
Ne souhaite pas mettre en place ce dispositif (sp)	3%		4%
Autre	9%	4%	10%
Aucune/ne sait pas	17%	15%	17%

Quelques verbatim

Q21 - Au-delà de ces mesures, qu'est-ce qui vous manquerait pour vous inciter à mettre en place (ou à développer) un dispositif d'épargne salariale dans votre entreprise ? (question ouverte)

- Aux entreprises qui ne proposent PAS d'un dispositif d'épargne salariale : 100 (67%) / Aux entreprises qui proposent un dispositif d'épargne salariale : 50 (33%) -



	Ensemble
Capacité de mise en place, capacité financière : chiffre d'affaires, rentabilité de l'entreprise suffisante, etc. , meilleure santé financière de l'entreprise , visibilité de l'entreprise sur le long terme	40%
Incitation fiscale, baisse des charges (taxe, charges sociales et patronales)	26%
Etre mieux informé des dispositifs : principes, avantages/inconvénients, évaluation des coûts, etc.	24%
Simplifications des démarches administratives, gestion plus souple	11%
Temps disponible pour mettre en place ces mesures	8%
Adhésion des salariés : convaincre les salariés à la mise en place d'un dispositif d'épargne salariale	4%
Un dispositif d'épargne salariale plus efficace avec plus d'avantages	1%
Compétences disponibles pour mettre en place ces mesures (accompagnement externe)	0%
ST Réfractaire à la mise en place d'un dispositif d'épargne salariale	6%
Non acceptation des salariés à la mise en place de cette mesure dans l'entreprise	2%
Argent non disponible immédiatement pour les salariés	1%
Privilégie l'amélioration des conditions de travail	1%
Privilégie d'autres moyens de rétribution financière	0%
Ne souhaite pas mettre en place ce dispositif (sp)	3%
Autre	9%
Aucune/ne sait pas	17%

« Un peu plus de lisibilité. C'est des dispositifs qui sont assez difficiles à gérer en interne sur des petites structures on n'a pas suffisamment de disponibilité surtout en RH/ et peut être il serait difficile d'obtenir l'adhésion des salariés »

« Ce qui nous manquerait c'est un peu plus de trésorerie donc il faudrait que l'Etat taxe un peu moins les résultats de l'entreprise/vu que l'épargne salariale est liée aux résultats nets et au chiffre d'affaires donc il serait fortuit que l'Etat baisse les charges (taxes) sur les sociétés »

« Il reste la moitié du personnel à convaincre / les salariés aujourd'hui ont tendance à vouloir récupérer leur salaire plutôt qu'épargner sur un compte entreprise // le problème c'est qu'on est obligé de mettre en place le plan épargne pour toute l'entreprise/ si on met en place un plan épargne entreprise c'est valable pour tous les salariés / et il y a des salariés qui ne souhaitent pas forcément cotiser tous les mois »

« Des moyens / c'est à dire qu'on a trop de charges / les TPE on paie trop de charges »

« Un peu de temps pour le préparer // plus de connaissances de tous les processus »

« Des informations concrètes, une grosse incitation fiscale »

« Des informations complémentaires /côte salaire comme côte entreprise/tout ce qu'on a à y gagner et à y perdre//que ce soit bien clair positif comme négatif »

« Je n'ai pas envie, je préfère faire autrement c'est à dire comme donner l'argent aux salariés pour qu'ils fassent ce qu'ils veulent avec sans obliger les salariés à bloquer l'argent qui n'enrichit que les banquiers »

Regards croisés





Connaissance de la Loi Macron sur l'épargne salariale :

- *Ce sont les salariés bénéficiaires qui ont le plus repérés les mesures Macron*

Q17 - Avez-vous entendu parler des nouvelles mesures de la Loi Macron sur l'épargne salariale dans les entreprises de moins de 50 salariés ?

				
TOTAL Oui	37%	39%	68%	48%
Oui et vous savez bien de quoi il s'agit	14%	9%	37%	9%
Oui, mais vous ne savez pas très bien de quoi il s'agit	23%	30%	31%	39%
Non	63%	61%	32%	52%



Appréciation des mesures de la Loi Macron sur l'épargne salariale :

- *Salariés et dirigeant sont très proches dans leur perception « gagnant-gagnant » des mesures en faveur de l'ES*

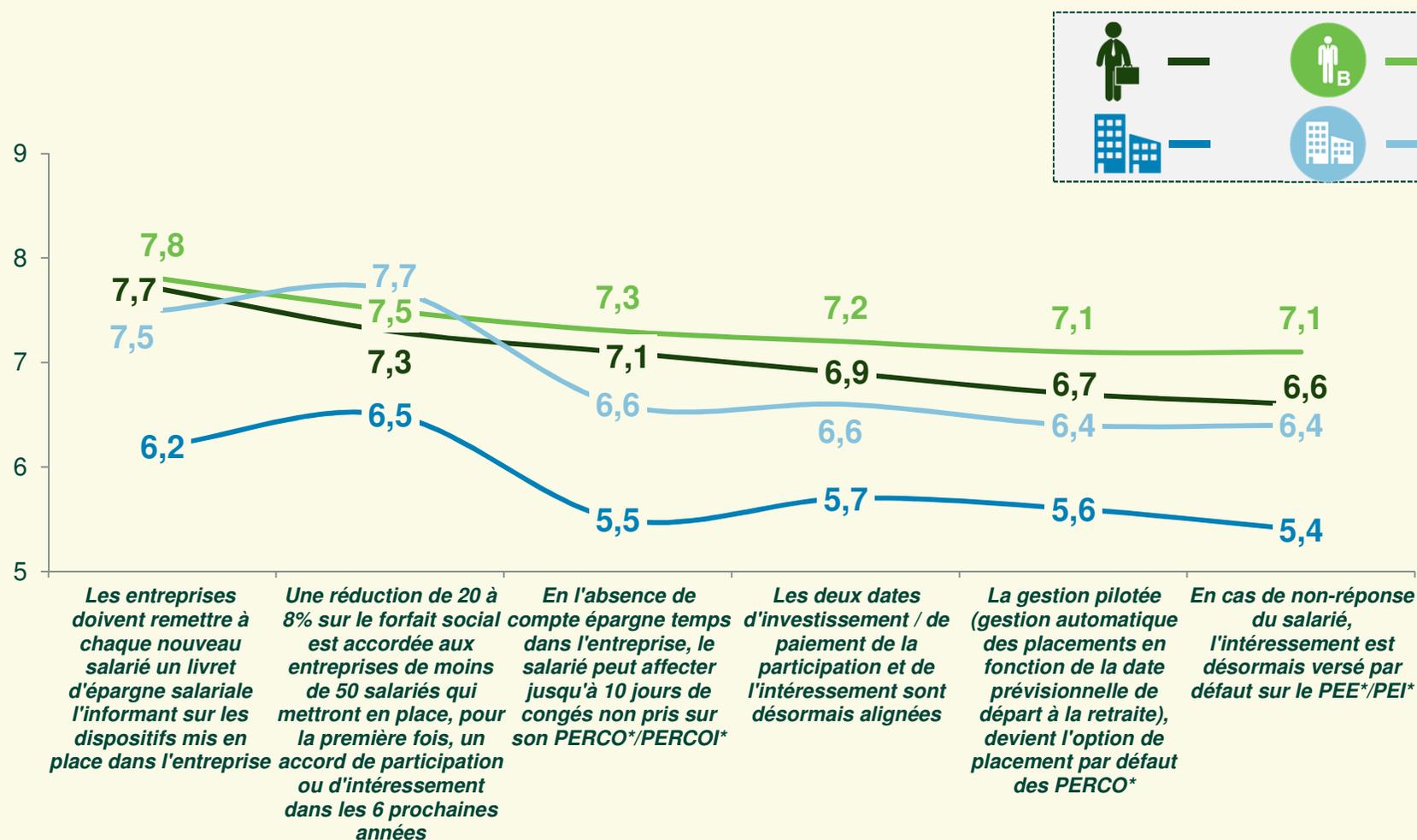
Q18/Q19 - Concernant les nouvelles mesures de la Loi Macron sur l'épargne salariale dans les entreprises de moins de 50 salariés, diriez-vous que ces mesures sont ... pour les salariés ?

	  Total Bonne chose		  Total Bonne chose	
Pour les salariés	67%	59%	77%	72%
Pour les entreprises	64%	58%	74%	74%

Appréciation des mesures de la Loi Macron sur l'épargne salariale :

- Dans le détail, les dirigeants non engagés dans l'ES se montrent réservés à l'égard des différentes mesures de la Loi Macron

Q20 - Voici un certain nombre de mesures de la Loi Macron qui concernent pour certaines les entreprises de moins de 50 salariés, pour d'autres toutes les entreprises. Pour chacune, pouvez-vous donner une note de 1 à 10, de 1 vous jugez que cette mesure n'est pas du tout une bonne chose pour les salariés, à 10 vous jugez que cette mesure est une très bonne chose pour les salariés, les notes intermédiaires servant à nuancer votre jugement.





Club
de 
l'Épargne Salariale

Retraite ■ Actionnariat salarié



Isabelle PANHARD
IPanhard@harrisinteractive.fr
01 44 87 61 06

Tiphaine FAVRÉ
TFavre@harrisinteractive.fr
01 44 87 60 80