

Les attentes actuelles des salariés et des entreprises

L'épargne entreprise se présente globalement comme une aire de consensus entre les salariés et les dirigeants d'entreprises, même si quelques divergences de perception demeurent.

Pascal Bied-Charreton
Directeur du développement
BNP Paribas
Epargne Entreprise



© Yves DENOELLE

Mathilde Pommier
Chef de produit
BNP Paribas
Epargne Entreprise



■ L'épargne entreprise se caractérise par une double cible : les dirigeants d'entreprises, qui sont les initiateurs dans la mise en place d'un dispositif et les salariés, utilisateurs finaux qui y placent leurs avoirs. Les dirigeants d'entreprises sont donc l'intermédiaire par lequel les attentes des salariés sont sondées et prises en compte. Or, les salariés et les dirigeants d'entreprises perçoivent-ils l'épargne entreprise de la même manière et partagent-ils les mêmes attentes ? L'étude «Tendances épargne entreprise», fondée sur deux enquêtes parallèles menées auprès de

intéressés, PEE, actionnariat salarié et épargne retraite – et ceci dans le même ordre. Les dirigeants et les salariés ont donc une perception relativement proche de ce qu'est l'épargne salariale. Parallèlement, on constate que l'épargne entreprise est relativement méconnue : ainsi, seulement 40 % des dirigeants associent l'épargne entreprise à la participation, dispositif pourtant le plus ancien, contre moins de 25 % des salariés seulement. Au travers de cet exemple, on met aussi en évidence un autre résultat : si la connaissance de l'épargne entreprise est relativement faible chez les dirigeants, elle l'est encore plus chez les salariés. Partie prenante dans la décision de mise en place, les dirigeants sont en effet davantage informés et sensibilisés que les salariés cantonnés jusqu'à présent à un rôle d'utilisateurs.

salariés trouvent naturel qu'un salarié place ses économies dans des dispositifs d'épargne entreprise contre un peu plus de 70 % dans les entreprises de 100 à 500 salariés et un peu plus de 85 % dans celles de plus de 500 salariés. Les dirigeants sont donc unanimes dans leur appétence pour l'épargne entreprise. Le constat est identique pour les salariés : quel que soit leur statut – cadres, employés ou ouvriers, les salariés se rejoignent : l'épargne entreprise est reconnue comme un outil d'épargne comme les autres.

Cette convergence d'opinion se manifeste aussi quant au rôle de l'épargne entreprise. Salariés comme dirigeants soulignent d'abord son aspect financier. Ils la conçoivent d'abord comme un moyen de se constituer une épargne, puis comme une rémunération différée avec des avantages fiscaux, enfin et dans une moindre mesure comme un instrument d'épargne pour la retraite. Au-delà de son rôle financier, l'épargne entreprise apparaît également comme un instrument de motivation et de fidélisation. Salariés comme dirigeants partagent l'idée que l'épargne entreprise conduit à une meilleure implication dans la stratégie et qu'elle favorise le dialogue social et plus de cohésion dans l'entreprise. Les salariés comme les dirigeants se rejoignent enfin sur les avantages de l'épargne entreprise. Tous sont intéressés par la possibilité de bénéficier de l'abondement. Dirigeants

«Les salariés et les dirigeants partagent l'idée que l'épargne entreprise amène à une meilleure implication dans la stratégie et qu'elle favorise le dialogue social.»

200 dirigeants et de 500 salariés d'entreprises de plus de 50 salariés tente de répondre à cette question.

Confrontons tout d'abord ce qu'évoque l'épargne entreprise pour les dirigeants et les salariés. Les dirigeants et les salariés associent l'épargne entreprise aux mêmes dispositifs – participation,

Des dispositifs méconnus mais attractifs

Paradoxalement, cette méconnaissance partielle ne semble pas être un obstacle à l'attractivité de l'épargne entreprise. En effet, il semble naturel à plus de 75 % des dirigeants et à plus de 60 % des salariés de placer ses économies dans des dispositifs d'épargne proposés dans le cadre de son entreprise. Frappante est la forte convergence d'opinion entre des dirigeants d'entreprises de tailles très différentes et aux expériences diverses. Ainsi, près de 80 % des entreprises de 50 à 100

et salariés sont aussi séduits par la possibilité de récupérer leur épargne sous forme de capital, en totalité ou en plusieurs fois. Ils rejettent en revanche l'obligation de transformer la totalité de leur épargne en rente, caractéristique de l'assurance collective.

L'épargne entreprise se présente donc bien comme une aire de consensus entre dirigeants et salariés, susceptible de les rapprocher parce qu'elle satisfait les attentes centrales des protagonistes.

Le rôle des syndicats divise

Il faut néanmoins nuancer : ce consensus n'est pas entier. Il existe en particulier un point d'achoppement significatif entre les salariés et les entreprises sur le rôle des syndicats en lien avec l'épargne entreprise. Ainsi si deux tiers des salariés se déclarent favorables à un rôle plus important des organisations syndicales dans la définition des produits proposés mais aussi dans les instances de décision des entreprises, huit dirigeants sur dix y sont opposés. Comment expliquer cette divergence ? Sensibilisés aux avantages de l'épargne entreprise par la presse notamment à l'occasion de la Loi sur l'épargne salariale, les salariés la perçoivent de plus en plus comme un enjeu important. Or, ils connaissent mal l'épargne entreprise. Ils ont donc besoin de relais mieux informés pour prendre part à la définition des dispositifs, d'où leur souhait de

confier cette tâche à leurs représentants traditionnels, les organisations syndicales. Ce souhait va à l'encontre des pratiques précédentes des dirigeants d'en-

«Les dirigeants surestiment l'intérêt des salariés pour les placements monétaires ou diversifiés et sous-estiment l'attrait des actions de l'entreprise sur les salariés.»

treprises, jusqu'à présent principaux instigateurs de ces dispositifs. La réticence des dirigeants sur ce point est encore accrue pour celles qui utilisent l'actionnariat salarié, dans le cadre de leur épargne entreprise.

Au-delà de cette divergence, on constate des effets de distorsion dans la lecture du comportement des salariés par les dirigeants : ainsi, les perceptions du comportement des salariés par les entreprises ne correspondent pas nécessairement à leur opinion réelle.

Ceci concerne en particulier les choix de placement des salariés en épargne entreprise. De manière générale, les dirigeants surestiment l'intérêt des salariés pour les placements monétaires ou diversifiés et sous-estiment l'attrait des actions de l'entreprise sur

les salariés. Ainsi, même si l'écart est relativement faible, il est intéressant de constater que 45 % des dirigeants pensent qu'un placement en actions de leur entreprise intéresse les salariés, contre 50 % des salariés en réalité.

Un autre sujet met en évidence des écarts entre l'opinion des entreprises et celle des salariés : les produits pour la constitution d'une épargne-retraite. En effet, plus de 60 % des salariés sont intéressés par l'assurance vie individuelle pour se constituer une épargne retraite, un peu plus de 50 % par l'assurance collective et un peu moins de 50 % par le PEE. Quand on confronte ces résultats avec les opinions des dirigeants, on constate que le PEE est déjà intégré comme l'instrument de financement des retraites le plus pertinent par les dirigeants d'entreprises, au-delà de l'assurance collective ou individuelle.

Le plus surprenant sans doute est qu'au-delà de ces divergences, le consensus sur l'utilité de l'épargne entreprise soit si fort auprès des dirigeants et des salariés. Pourquoi ? Peut-être parce qu'elle participe à l'établissement d'une culture d'entreprise plus participative et parce que naturellement ses avantages sont bien compris de la part des dirigeants comme des salariés. Dès lors, la levée de l'obstacle du manque d'information laisse présager de beaux jours pour la diffusion de l'épargne entreprise. ●