

L'ÉPARGNE SALARIALE VUE PAR LES TPE ET LES PE

Résultats de l'étude 2021

L'épargne salariale vue par les TPE et PE

Cette enquête a été réalisée auprès de 155 répondants dirigeants ou directeurs de TPE/PE françaises du 6 septembre au 8 octobre 2021 par le cabinet d'études Qualimétrie pour l'entreprise Epsens.

Les grandes tendances

Si l'épargne salariale est un sujet prioritaire pour les dirigeants qui la proposent à leurs salariés, elle engendre des idées reçues pour ceux qui n'en disposent pas. Tous se rejoignent cependant sur le besoin d'accompagnement et de proximité dans la mise en place et la vie du dispositif. Enfin, les placements responsables, malgré leur méconnaissance, suscitent un intérêt réel.

Les principales conclusions de l'étude :

- **L'épargne salariale, un principe connu mais pas en détail**

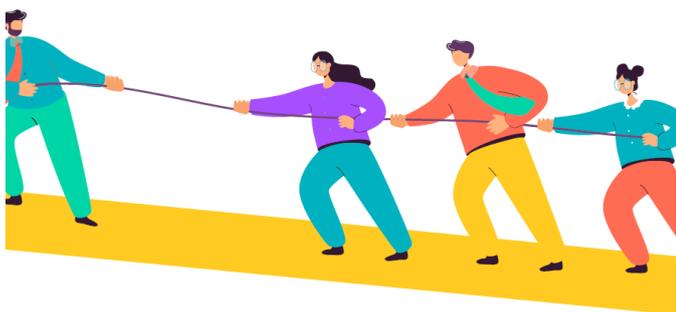
Au global, 90% des dirigeants connaissent le principe de l'épargne salariale mais les dispositifs ne sont pas toujours maîtrisés dans le détail. En effet, si le plan d'épargne retraite est le plus connu, 39% d'entre eux ne savent pas citer les dispositifs associés (22% n'en citent aucun et 17% donnent des réponses erronées).

Les répondants qui n'ont pas mis en place de l'épargne salariale sont freinés par le manque d'information (72%) et les idées reçues suivantes :

- l'engagement dans la durée pour 41% ;
- l'épargne salariale qui ne serait pas appropriée à la taille de leur entreprise (38%) ;
- le coût du dispositif (37%).

A noter que ces idées reçues disparaissent chez les dirigeants qui ont mis en place de l'épargne salariale.





- **Un sujet prioritaire pour celui qui la propose**

Ainsi, 76% des dirigeants/directeurs qui proposent de l'épargne salariale sont d'accord avec le fait qu'il s'agisse d'un sujet prioritaire pour eux (dont 27% tout à fait d'accord). Le dispositif représente alors le premier moyen de motivation et fidélisation de leurs salariés (51%) tout en restant complémentaire des primes individuelles (46%).

- **L'épargne salariale dans les TPE/PE, entre avantages et points d'attention**

Les dirigeants voient en l'épargne salariale des avantages certains. Pour l'entreprise, il s'agit d'un moyen de fidéliser et motiver ses salariés (59%) ainsi que de bénéficier d'avantages fiscaux (59%). Pour leurs salariés, ils savent qu'il s'agit d'un moyen de se constituer une épargne pour financer leurs projets (53%).

S'ils n'ont plus d'idées reçues à propos de l'épargne salariale, les répondants qui ont mis en place ce dispositif se voient confrontés à des points d'attention liés à un cadre réglementaire difficile à suivre (40%), aux difficultés à s'y retrouver entre les différents dispositifs (35%) et à la complexité à communiquer auprès des salariés (33%).

- **Un réel besoin d'accompagnement**

Les dirigeants des TPE/PE, quels que soient leurs profils (proposent de l'épargne salariale / n'en proposent pas / start-up), expriment alors un réel besoin d'accompagnement dans la mise en place et la vie du dispositif d'épargne salariale avec le souhait d'avoir un interlocuteur dédié (43%) et d'accéder à des simulateurs (43%).

C'est pourquoi lorsqu'ils ont choisi leur partenaire en matière d'épargne salariale, l'accompagnement et la proximité de leur interlocuteur ont été déterminants, pour 50% des dirigeants.



- **Les placements responsables, entre méconnaissance et intérêt**

72% des répondants ignorent qu'il existe des solutions qui permettent d'investir l'épargne salariale sur des placements socialement responsables. Toutefois, l'intérêt est réel avec 61% qui déclarent être intéressés pour soutenir l'économie locale (dont 21% très intéressés), 56% pour soutenir l'environnement (dont 13% très intéressés) et 55% les projets sociaux (dont 12% très intéressés).