

# opinionway

— POUR —

 Semaine  
de l'Épargne  
Salariale

## *Les Français et l'épargne salariale*

Vague 3 | février 2025

**ESOMAR**<sup>25</sup>  
Corporate



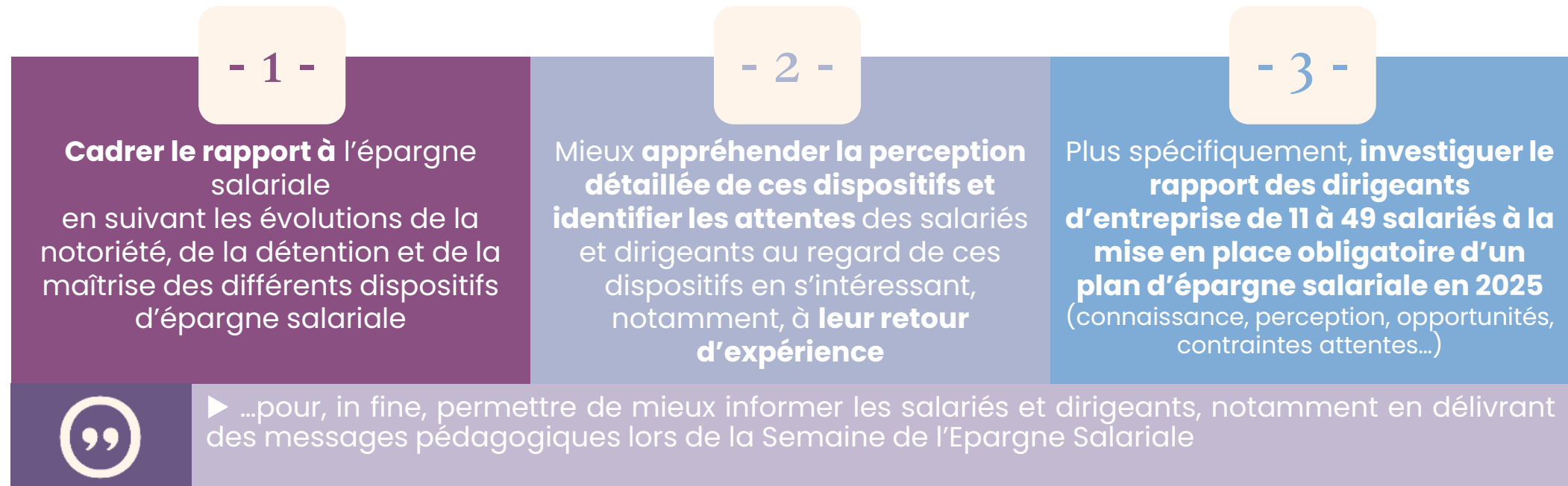
© Image by standret on Freepik

# ” Le contexte et les objectifs

En 2025, l'AFG, l'AMF, la Finance pour tous et les autres partenaires de la Semaine de l'Épargne Salariale ont souhaité reconduire un dispositif d'enquête, 2 ans après la précédente vague, afin de refaire un état des lieux du rapport des salariés à l'épargne salariale.

En complément, et au regard de la nouvelle obligation pour les entreprises de 11 à 49 salariés de mettre en place d'ici à la fin d'année 2025 un mécanisme de partage de la valeur, un volet d'enquête relatif au rapport des dirigeants d'entreprise de 11 à 49 salariés à l'épargne salariale a été ajouté.

**Ces 2 volets d'enquête poursuivaient les objectifs suivants :**





**opinionway**

Crédits : dev-asangbam

# La méthodologie

# La méthodologie

Toute publication totale ou partielle doit impérativement utiliser la mention complète suivante :

« Sondage OpinionWay pour la Semaine de l'Épargne Salariale » et aucune reprise de l'enquête ne pourra être dissociée de cet intitulé

**NB** : Il s'agit de la **3<sup>ème</sup> vague** d'enquête conduites sur ce sujet auprès des salariés :

- Vague 1 : Février 2020
- Vague 2 : Janvier 2023

## VOLET SALARIES



Echantillon de **751 personnes, représentatif des salariés** âgés de 18 ans et plus.

L'échantillon a été constitué selon la **méthode des quotas**, au regard des critères de sexe, d'âge, de catégorie socioprofessionnelle, de catégorie d'agglomération, de région de résidence et de taille de l'entreprise d'appartenance.



L'échantillon a été interrogé par **questionnaire auto-administré en ligne sur système CAWI** (Computer Assisted Web Interview).



Les interviews ont été réalisées **du 20 au 29 janvier 2025**.

*Pour les remercier de leur participation, les panélistes ont touché des incentives ou ont fait un don à l'association proposée de leur choix.*



OpinionWay a réalisé cette enquête en appliquant les procédures et règles de la **norme ISO 20252**

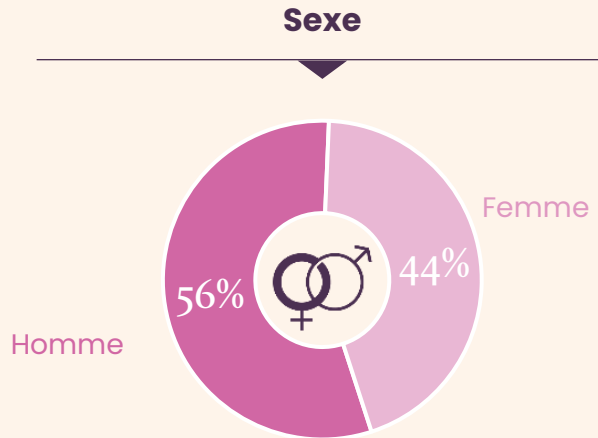


Les résultats de ce sondage doivent être lus en tenant compte des marges d'incertitude : 1,4 à 3,1 points au plus pour un échantillon de 1000 répondants et de 2,3 à 5,3 points pour un échantillon de 350 répondants.

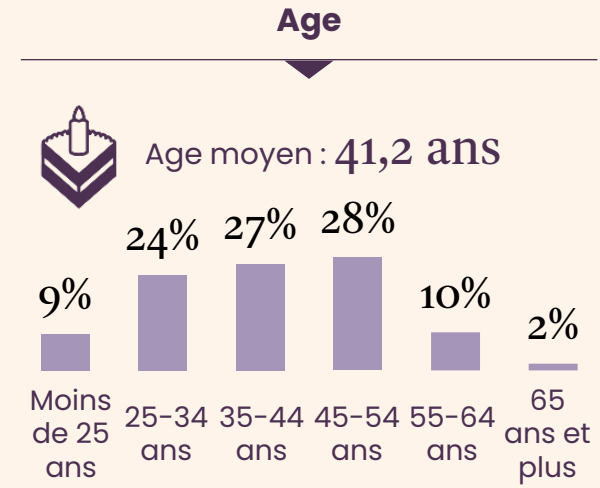
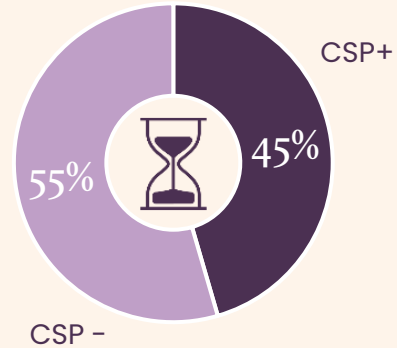
# Le profil de l'échantillon de salariés



751  
Salariés



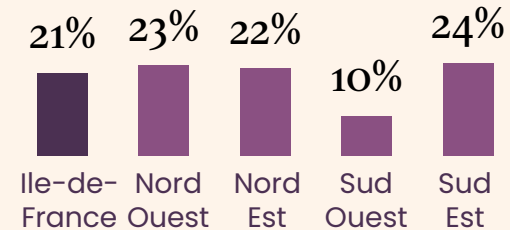
### Activité professionnelle



### Région



Province 79%





# Le profil de l'échantillon de salariés

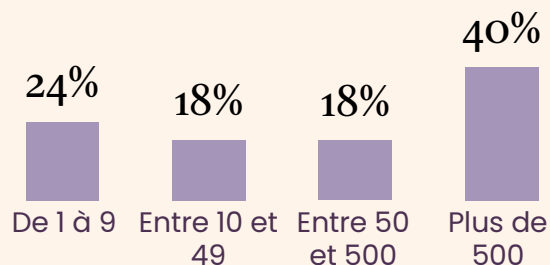


751  
Salariés

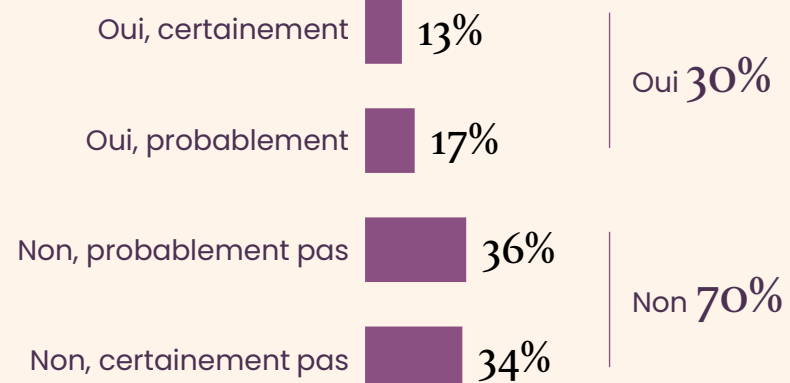
## Nombre de salariés

Moins de 50 salariés 42%

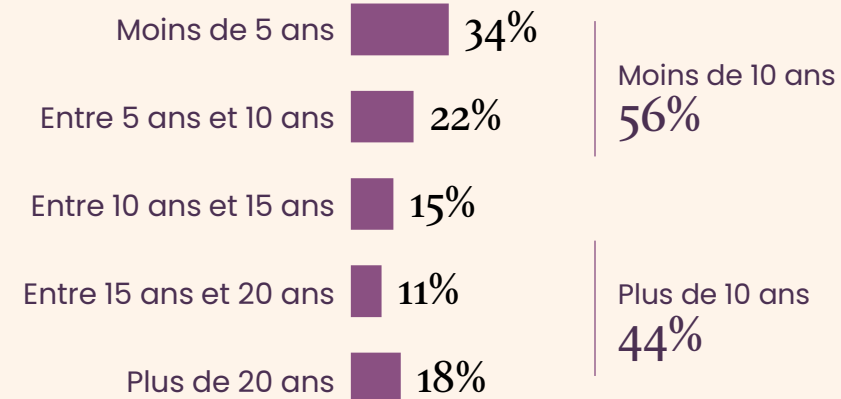
50 salariés et plus 58%



## Intention de changer d'emploi



## Ancienneté au sein de l'entreprise



# La méthodologie

Toute publication totale ou partielle doit impérativement utiliser la mention complète suivante :

« Sondage OpinionWay pour la Semaine de l'Épargne Salariale » et aucune reprise de l'enquête ne pourra être dissociée de cet intitulé

## VOLET DIRIGEANTS



Echantillon de **199 personnes, représentatif des dirigeants d'entreprise de 11 à 49 salariés.**

L'échantillon a été constitué selon la **méthode des quotas**, au regard des critères relatifs au secteur d'activité, à la taille salariale et à la région d'installation de l'entreprise.



L'échantillon a été interrogé par **questionnaire auto-administré en ligne sur système CAWI** (Computer Assisted Web Interview).



Les interviews ont été réalisées **du 17 au 27 janvier 2025.**

*Pour les remercier de leur participation, les panélistes ont touché des incentives ou ont fait un don à l'association proposée de leur choix.*



OpinionWay a réalisé cette enquête en appliquant les procédures et règles de la **norme ISO 20252**

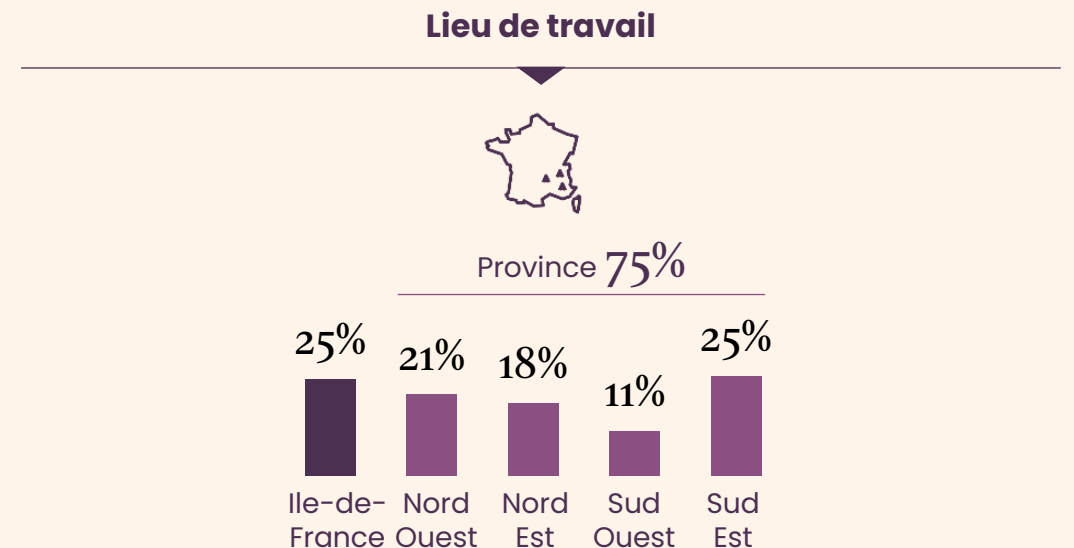
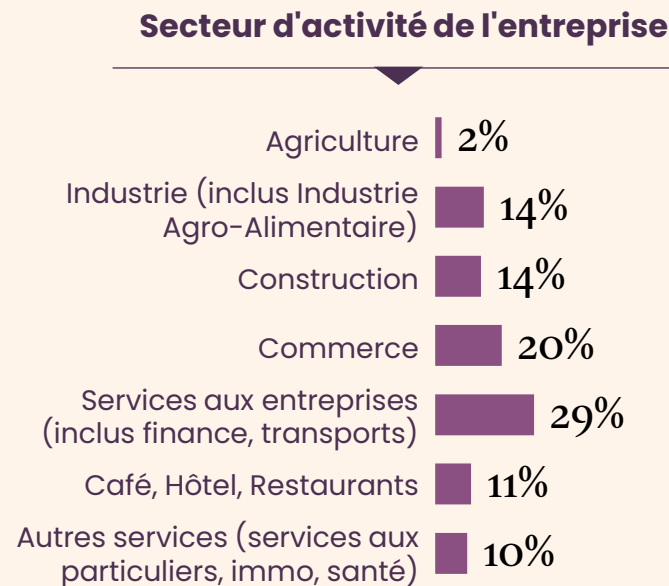
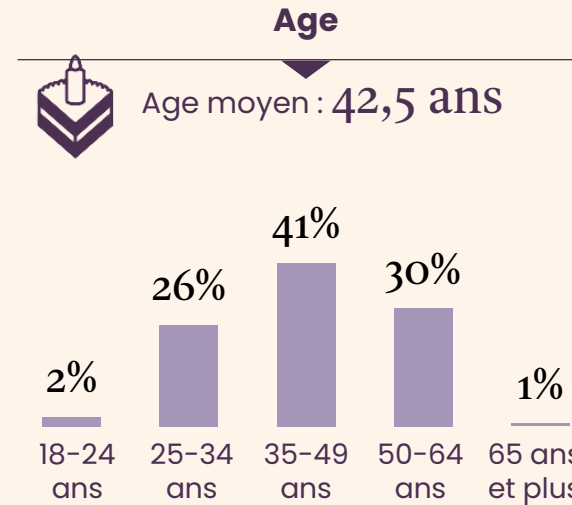
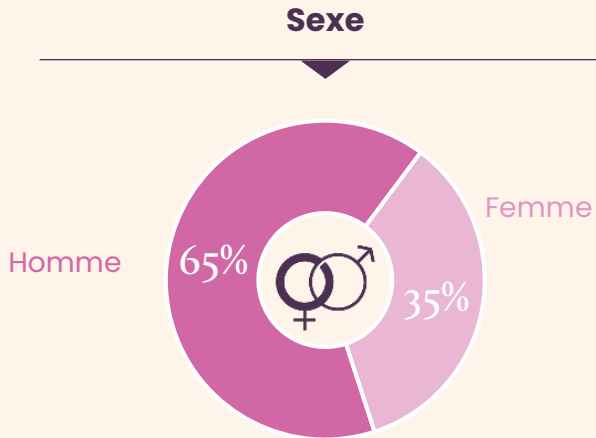


Les résultats de ce sondage doivent être lus en tenant compte des marges d'incertitude : 1,4 à 3,1 points au plus pour un échantillon de 1000 répondants et de 2,3 à 5,3 points pour un échantillon de 350 répondants.

# Le profil de l'échantillon de dirigeants



199  
Dirigeants







# Les résultats

**opinionway**

1-Etat des lieux du  
rapport à l'épargne  
salariale





1-a

Le rapport des salariés aux différents dispositifs d'épargne salariale a peu évolué au cours des 2 dernières

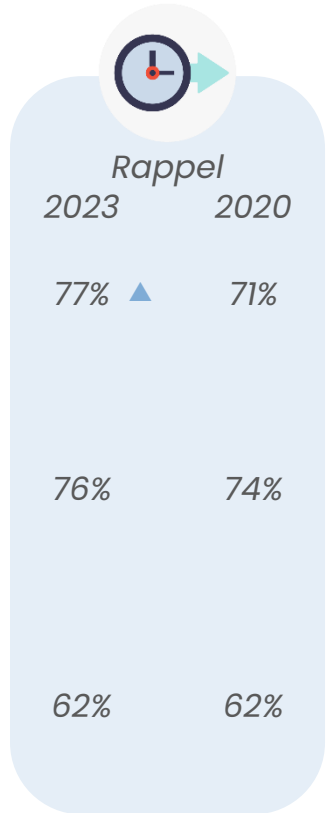
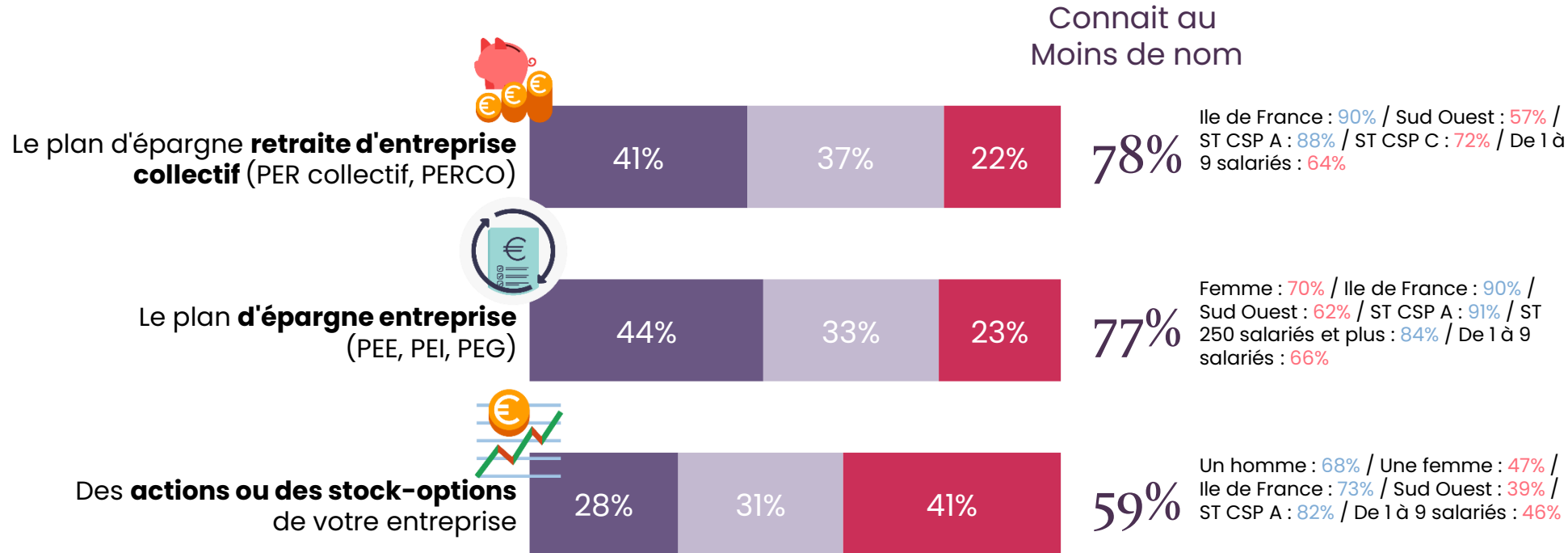


La notoriété des dispositifs d'épargne salariale est demeurée élevée auprès des salariés au cours des 2 dernières années. La taille salariale de l'entreprise, la région, la CSP mais aussi le sexe du salarié sont des critères segmentant.

Dites-nous pour chacun des **dispositifs** suivants si vous savez de quoi il s'agit, vous le connaissez mais juste de nom, vous ne le connaissez pas



751 Salariés



● ...Vous savez de quoi il s'agit    ● ...Vous le connaissez mais juste de nom    ● ...Vous ne le connaissez pas



La détention d'au moins un dispositif d'épargne salariale est également restée stable depuis janvier 2023. La part de salariés détenteurs est, sans surprise, plus élevées auprès des cadres, des salariés ayant de l'ancienneté et appartenant à une entreprise d'au moins 50 salariés

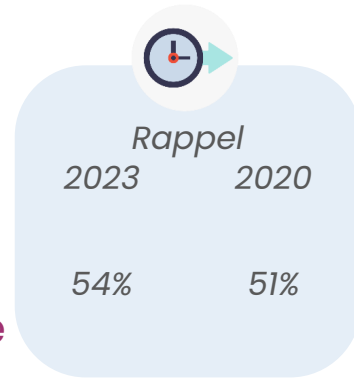


668  
Salariés

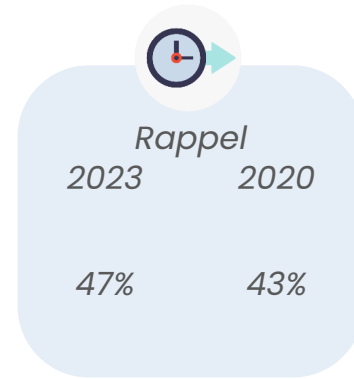
Détenez-vous personnellement l'un des dispositifs d'épargne salariale suivants au sein de votre entreprise ? - Base Total  
Connaisseurs d'au moins un dispositif d'épargne salariale (668)

Plusieurs réponses possibles

**53%** Détiennent au moins 1 dispositif d'épargne salariale



**45%** de l'ensemble des salariés



Une femme : 43% / ST CSP A : 69% / ST Moins de 50 salariés : 39% / ST 50 salariés et plus : 62% / ST Moins de 5 ans d'ancienneté : 34% / ST Plus de 10 ans d'ancienneté : 63%

**A noter :** la part de détenteurs a augmenté auprès des salariés appartenant à des entreprises de 11 à 49 salariés, passant de 31% à 42% en l'espace de 2 ans.





Dans le détail, le PEE demeure le dispositif le plus répandu. La progression du PER Collectif depuis 2020 est à souligner.



668  
Salariés

Déterminez-vous personnellement l'un des dispositifs d'épargne salariale suivants au sein de votre entreprise ?

Connaisseurs d'au moins un dispositif d'épargne salariale

Plusieurs réponses possibles



### % de détention

Le plan **d'épargne entreprise**  
(PEE, PEI, PEG)



→31% de l'ensemble des salariés

ST CSP A : 48% / CSP B (Professions intermédiaires) : 48% / ST CSP C : 24% / ST Moins de 50 salariés : 19% / ST 50 salariés et plus : 46% / Moins de 5 ans d'ancienneté : 24% / ST Plus de 10 ans d'ancienneté : 44%

Le plan **d'épargne retraite d'entreprise collectif** (PER Collectif, PERCO)



→27% de l'ensemble des salariés

Femme : 22% / ST CSP A : 46% / ST CSP C : 24% / ST Moins de 50 salariés : 19% / ST 50 salariés et plus : 39% / De 1 à 9 salariés : 12% / Moins de 5 ans d'ancienneté : 18% / ST Plus de 10 ans d'ancienneté : 41% / Salarié d'une entreprise publique : 14%

Des **actions ou des stock-options**  
de votre entreprise



→11% de l'ensemble des salariés

ST CSP A : 21%

Vous ne détenez aucun dispositif  
d'épargne salariale



→41% de l'ensemble des salariés

Femme : 57% / ST CSP A : 31% / ST CSP C : 59% / ST Moins de 50 salariés : 61% / ST 50 salariés et plus : 38% / De 1 à 9 salariés : 70% / Plus de 500 salariés : 33% / Moins de 5 ans d'ancienneté : 66%

Rappel  
2023 2020

36% 34%

29% 25%

11% 13%

46% 49%





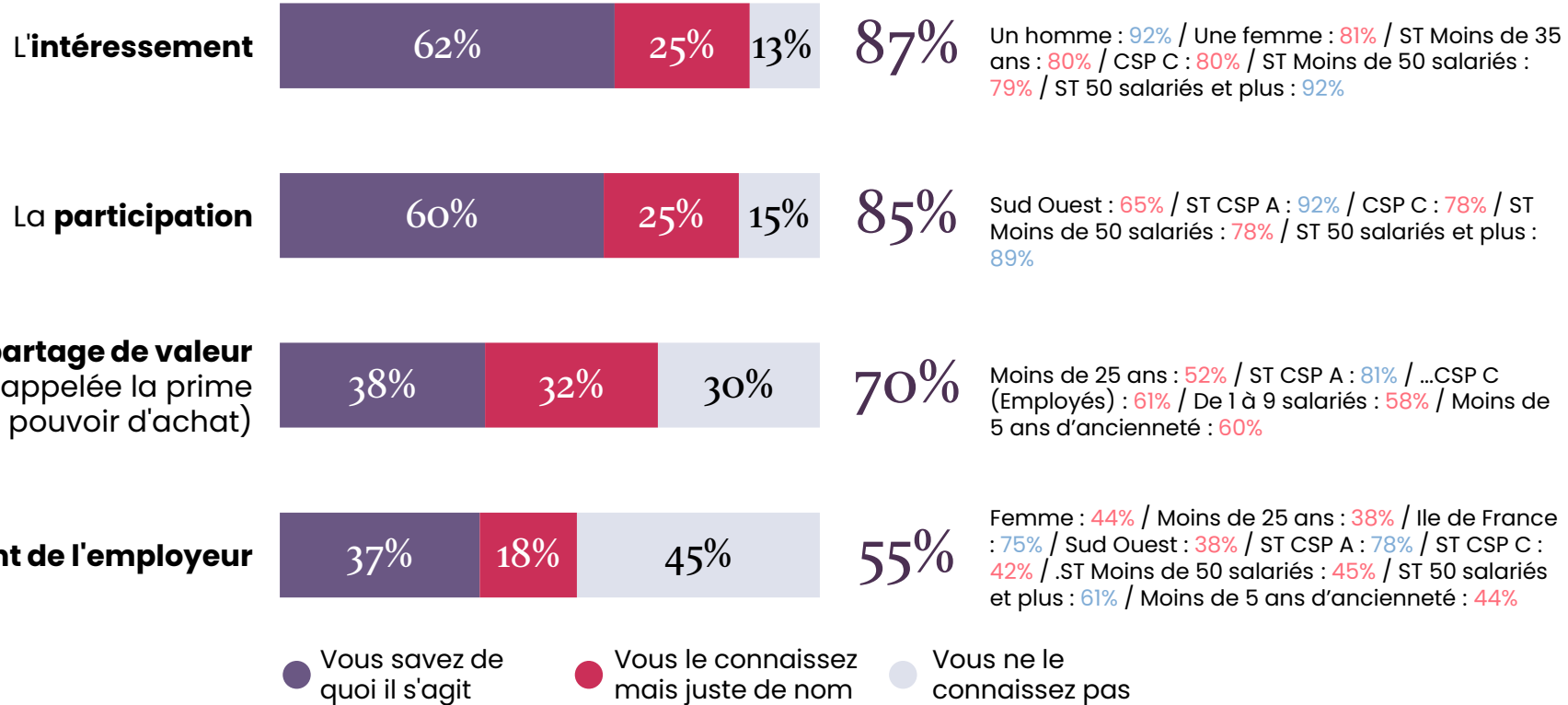
Ce constat de stabilité se retrouve également au niveau de la connaissance des différentes « sources d'alimentation » de l'épargne salariale.

Dites-nous pour les dispositifs suivants si ...



751  
Salariés

### Connait au moins de nom



Rappel

2023      2020

88%      87%

84%      83%

*Nouvel item*

54%      55%



La part de salariés ayant bénéficié d'au moins une de ces sources n'a pas non plus évolué de manière significative. Toutefois, la part de salariés ayant bénéficié d'une prime d'intéressement a eu tendance à augmenter depuis 2020.

Au cours des 12 derniers mois avez-vous bénéficié ...

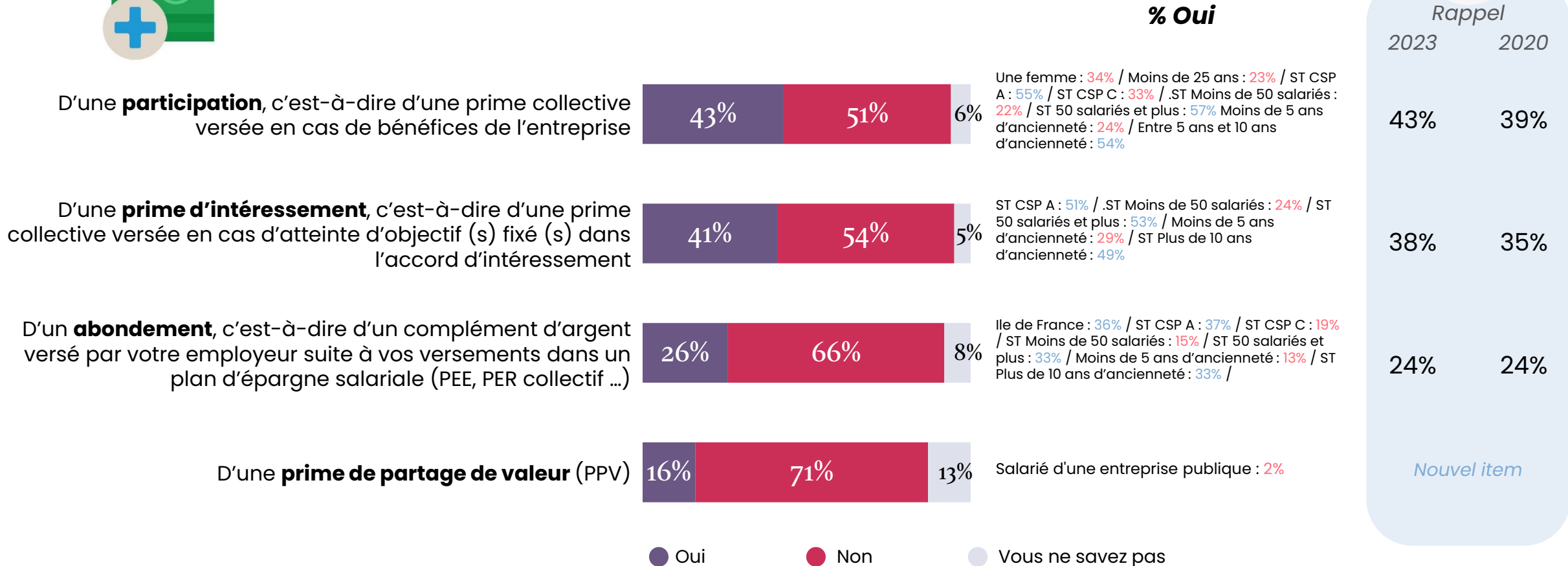


751  
Salariés



Rappel

2023 2020



Nouvel item



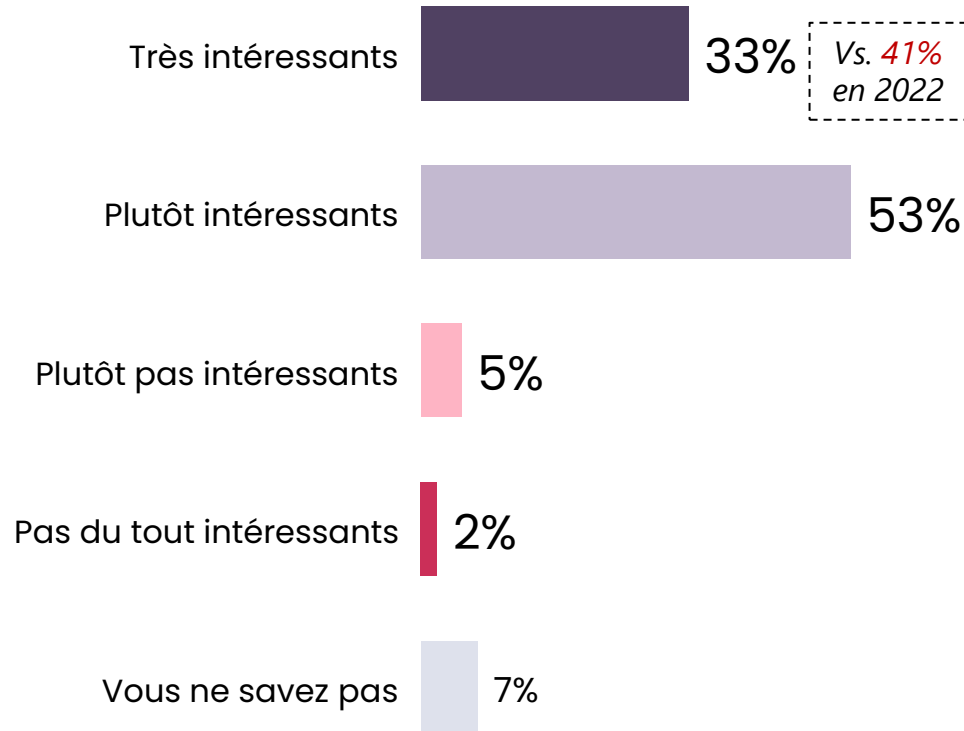
# L'intérêt suscité par les dispositifs d'épargne salariale a eu tendance à légèrement perdre en intensité au cours des 2 dernières années, sans pour autant diminuer au global.

L'intéressement, la participation et la prime de partage de valeur permettent un partage de la richesse créée dans l'entreprise au bénéfice des salariés. Ces dispositifs vous paraissent-ils ...

Nouvelle question

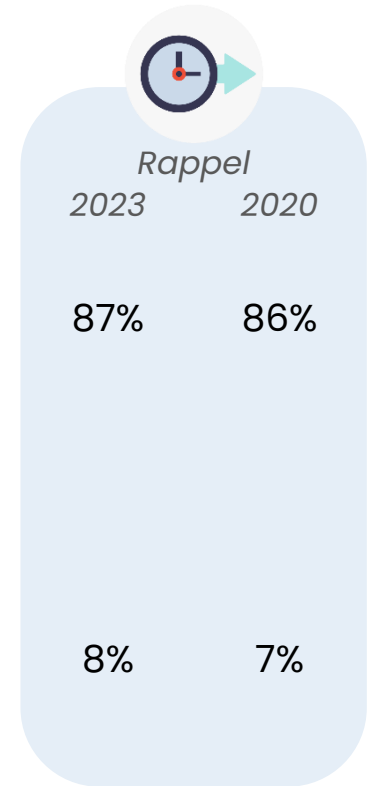


751  
Salariés



**86%** Intéressants  
Sud Ouest : 75%

**7%** Pas intéressants



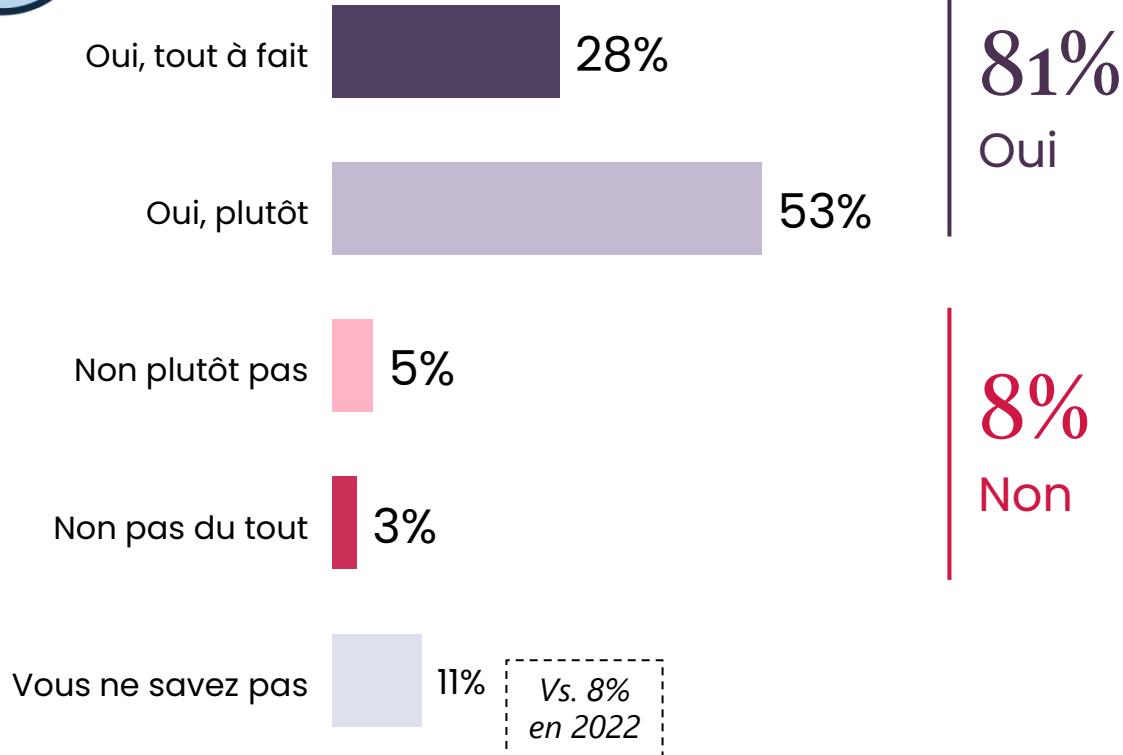


Le constat est le même au niveau de la perception de l'épargne salariale en tant que moyen de se constituer de l'épargne sans effort, avec un peu plus d'hésitation de la part des salariés sur cette question.

L'épargne salariale permet, via l'intéressement, la participation, la prime de partage de valeur et l'abondement de l'employeur, de se constituer une réserve d'argent sans effort d'épargne.



751  
Salariés



Rappel

	2023	2020
Oui	83%	81%
Non	9%	9%



En termes d'usage, les pratiques des salariés ont également peu changé au cours des 2 dernières années avec une majorité d'entre eux continuant à privilégier le placement de leurs primes ou de leur participation sur leur plan d'épargne salariale...

En général, placez-vous votre participation et/ou votre prime d'intéressement et/ou votre prime de partage de valeur sur un dispositif d'épargne salariale ?

A poser si a bénéficié d'une participation ou d'une prime d'intéressement ou d'une PPV et est détenteur d'un PEE



281  
Salariés

**67%** **Oui, vous la placez sur votre plan d'épargne salariale** (PEE ou PER collectif ou PERCO)

**9%** Vous **placez une partie** et vous percevez immédiatement l'autre partie

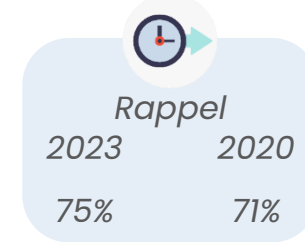
**6%** Cela dépend des années

**17%** **Non, vous préférez la percevoir immédiatement**



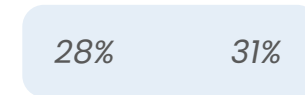
ST Placement sur plan d'épargne

**76%**



**26%**

ST Placement personnel





## ...Le PEE étant clairement privilégié.

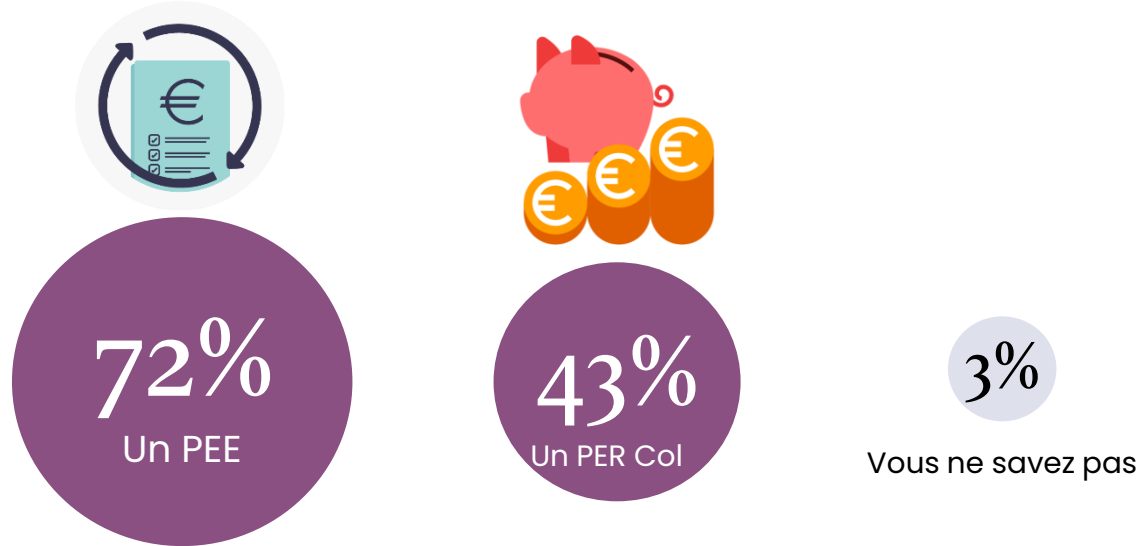
Sur quel(s) plan(s) d'épargne salariale avez-vous placé tout ou une partie de votre participation et/ou votre prime d'intéressement et/ou votre prime de partage de valeur ?

A placé sa participation ou sa prime d'intéressement ou sa PPV sur un plan d'épargne salariale - Nouvelle question

Plusieurs réponses possibles



184  
Salariés







La gamme des fonds d'épargne salariale proposées dans les plans s'avère aujourd'hui légèrement moins connue qu'il y a 2 ans tout en réussissant à davantage convaincre ceux qui la connaissent.

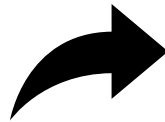
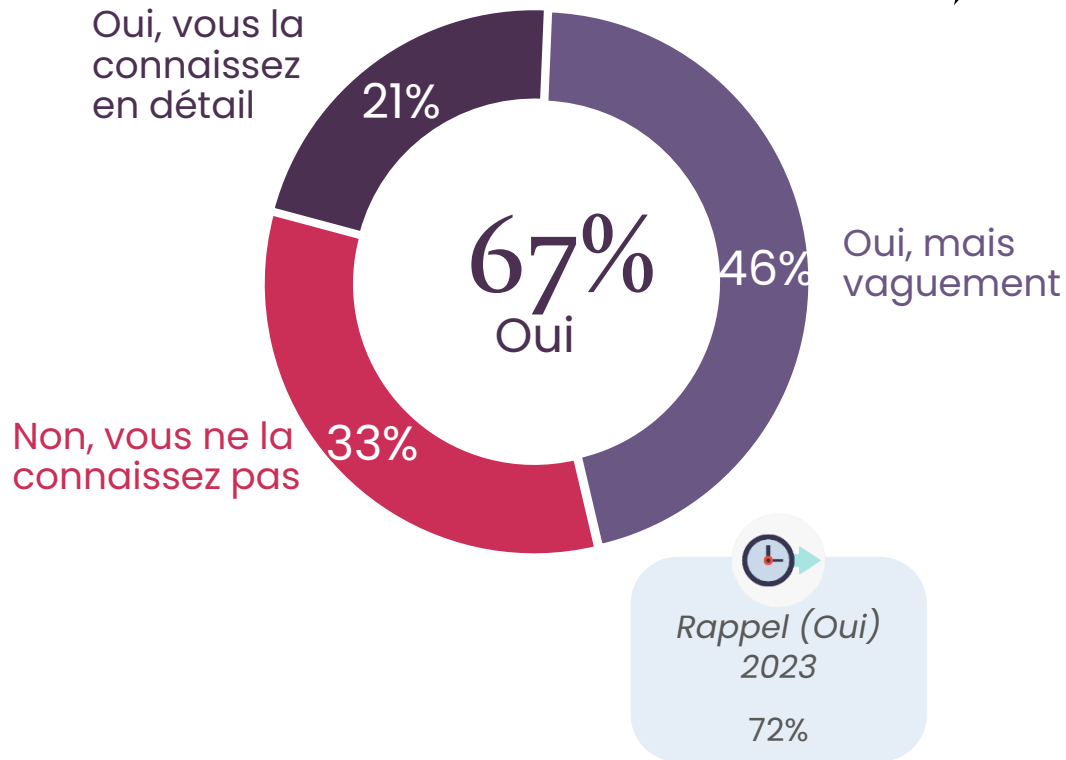


499  
Saliés

Connaissez-vous la gamme des fonds d'épargne salariale (c'est-à-dire les supports de placements) proposée dans votre PEE, votre PER collectif ou PERCO ? Une seule réponse possible / Diriez-vous qu'elle offre suffisamment de choix pour

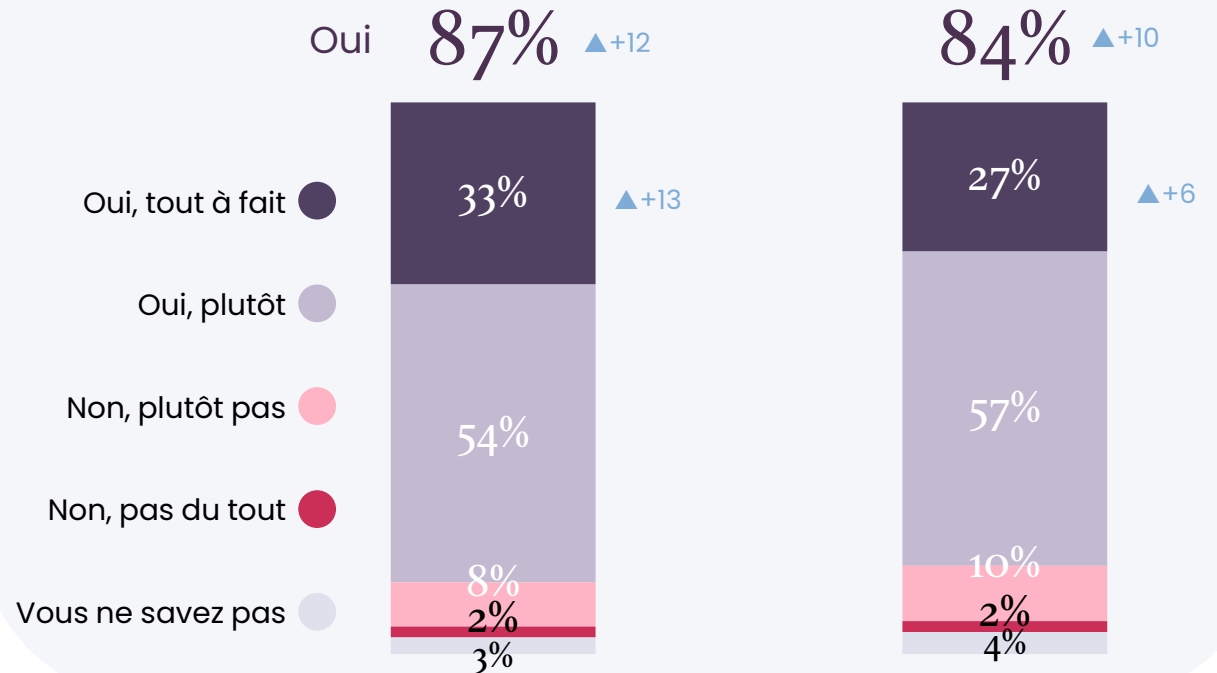
Détenteurs d'au moins un dispositif d'épargne salariale

### Connaissance gamme de fonds



L'offre de fonds permet de **faire un placement adapté à votre besoin** (niveau de risque, horizon de placement...)

L'offre de fonds permet **une bonne diversification** de vos placements





La part de détenteurs d'épargne salariale choisissant les types de fonds sur lesquels investir leur épargne salariale n'a pas évolué. Leur préférence allant davantage vers des placements peu ou moyennement risqués.

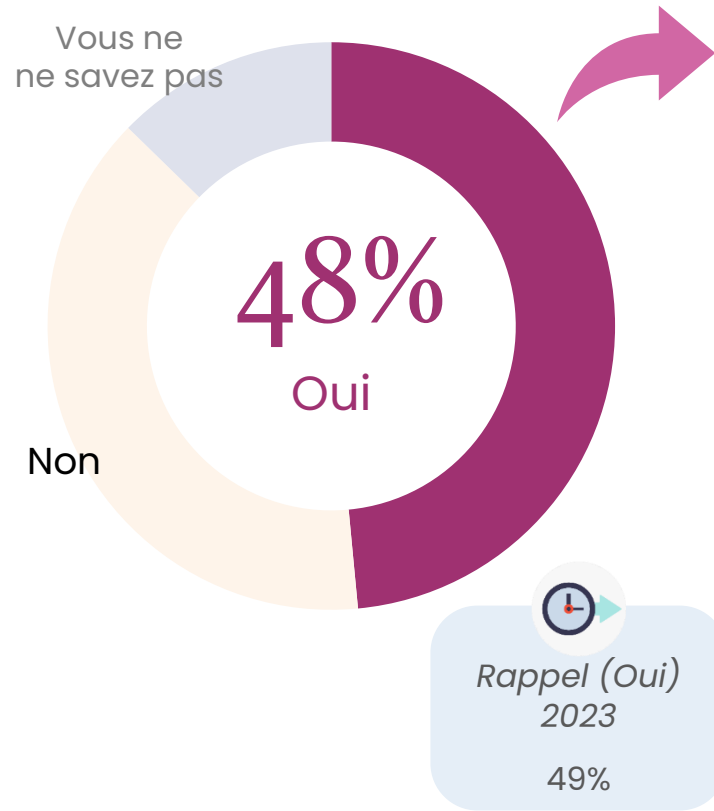
Habituellement, choisissez-vous les types de fonds / de supports de placement sur lesquels vous investissez votre épargne salariale ? / Et quel(s) type(s) de placement privilégiez-vous en général ?

Détenteurs d'au moins un dispositif d'épargne salariale



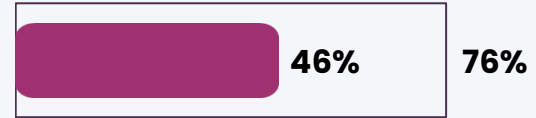
499  
Salariés

### Choisi les types de fonds sur lesquels investir son épargne salariale



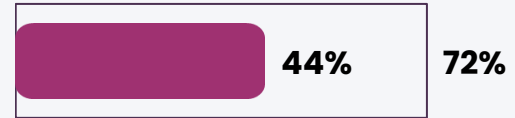
● En premier ○ Au total

Des placements '**moyennement risqués**' dont la valeur peut fluctuer un peu

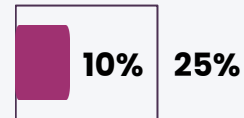


Une femme : 86% / ...CSP C (Employés) : 89%

Des placements '**peu risqués**', même si leur rendement est faible



Des placements '**risqués**' dont la valeur peut fluctuer plus fortement



Rappel (Oui)

2023

70%

69%

33%

2 réponses possibles



# La part de salariés ayant réalisé au moins 1 versement volontaire sur leur(s) dispositif(s) d'épargne salariale a légèrement augmenté au cours les 2 dernières années malgré le manque de moyens et le choix d'autres placements.



499  
Salariés

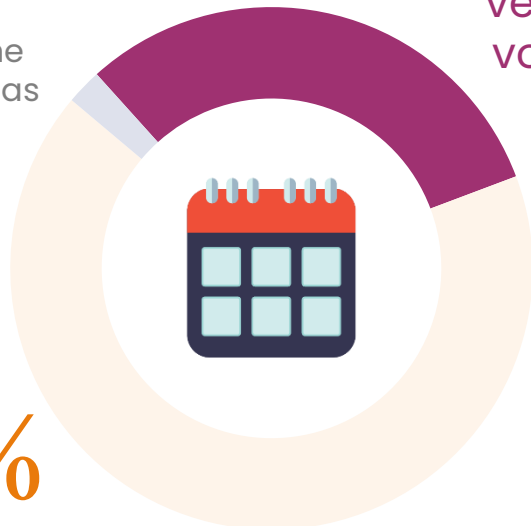
Avez-vous effectué, au cours des 12 derniers mois, des versements volontaires, que ce soit en euros, ou sous forme de jours de congés non pris ou de droits inscrits sur votre Compte Epargne Temps (CET), sur votre/vos dispositifs d'épargne salariale ? Pour quelles raisons n'avez-vous pas effectué de versement volontaire au cours des 12 derniers mois ?

Détenteurs d'au moins un dispositif d'épargne salariale

67%

N'ont pas effectué de versements volontaires

Vous ne savez pas



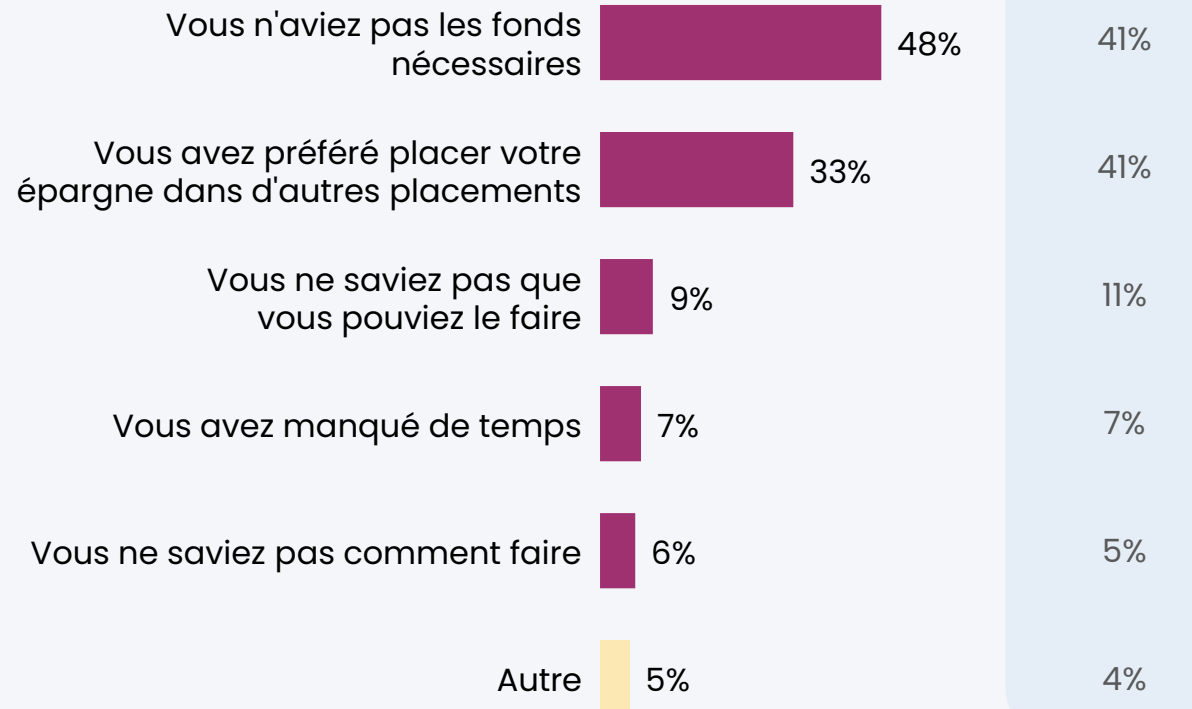
31%

ont effectué des versements volontaires

Rappel	
2023	2020
73%	69%

Rappel	
2023	2020
24%	26%

Plusieurs réponses possibles





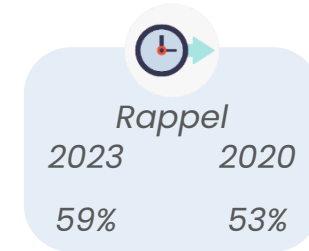
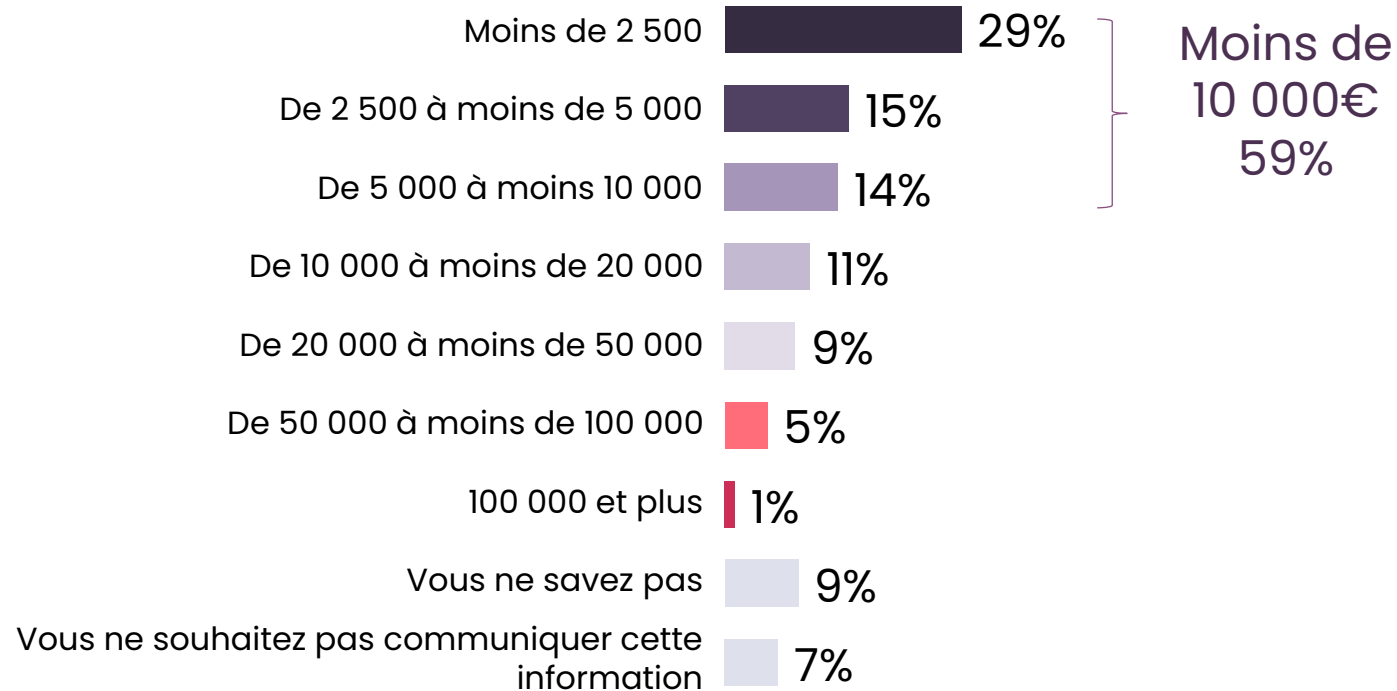
# Dans la majorité des cas, l'épargne salariale détenue ne dépasse pas les 10 000€

Approximativement, quel montant détenez-vous personnellement sur ces dispositifs d'épargne salariale ?  
Détenteurs d'au moins un dispositif d'épargne salariale



499  
Salariés

## Montant placé





De même, les raisons de placement ont également assez peu évolué au cours des 2 dernières années sauf au niveau de la volonté de profiter de l'abondement qui a progressé.



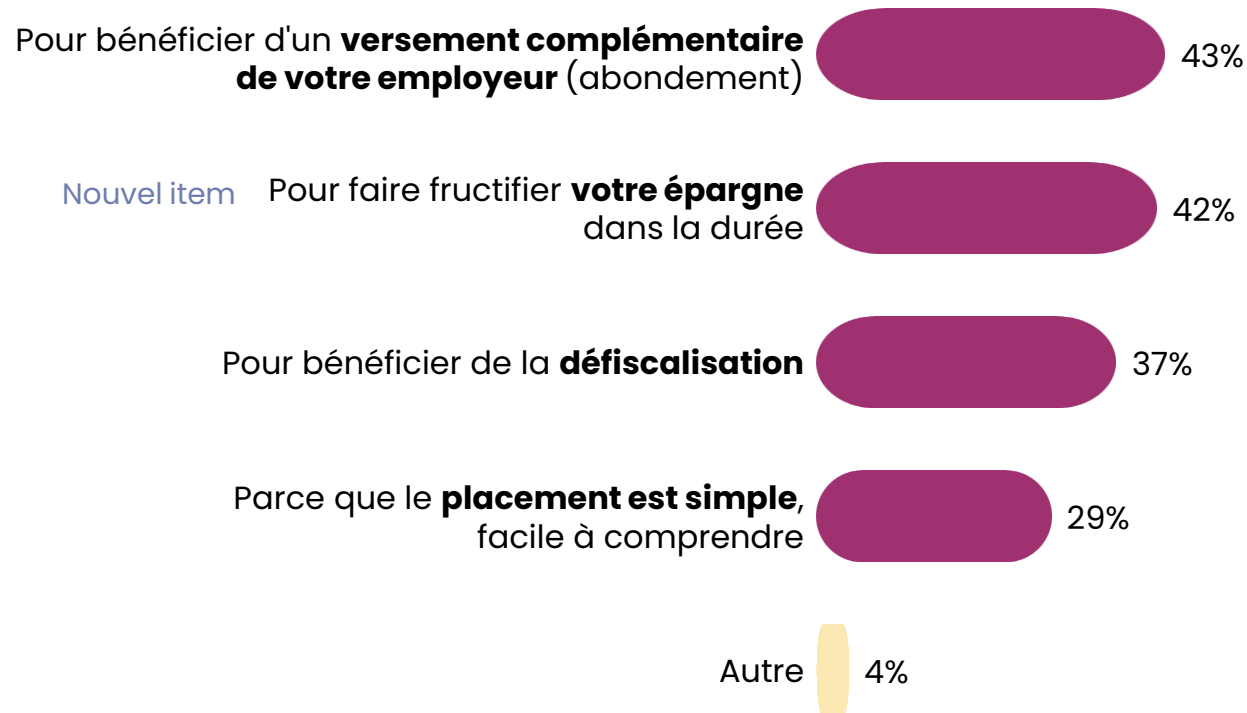
499  
Salariés

Pour quelle(s) raison(s) placez-vous votre participation et/ou intéressement et/ou prime de partage de valeur sur votre dispositif d'épargne salariale ?

Détenteurs d'au moins un dispositif d'épargne salariale

Plusieurs réponses possibles

### Raisons de placement



CSP B (Professions intermédiaires) : 56% / Intention de changer d'emploi : 54%

ST Moins de 35 ans : 30%

Une femme : 26%



Rappel

2023

36%

-

37%

30%

5%



L'épargne salariale est de nouveau perçue comme une épargne de long terme mais également comme une épargne pouvant servir en cas de dépense imprévue.



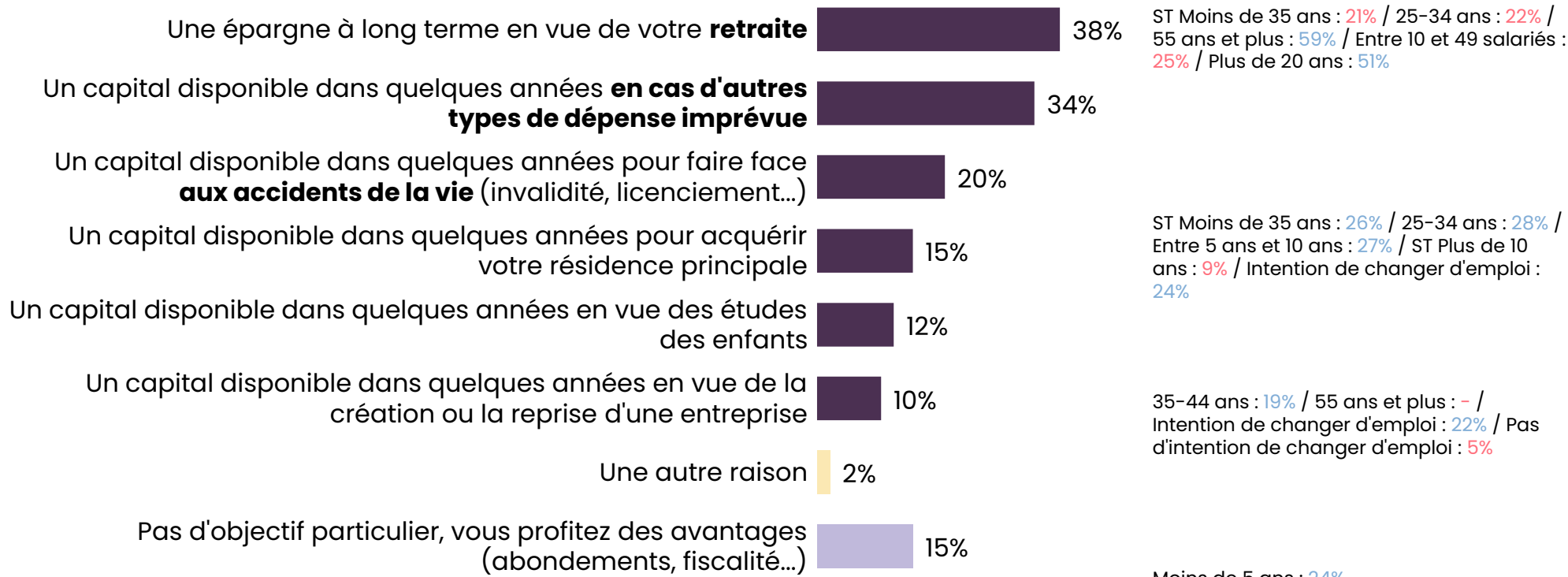
499  
Salariés

Votre épargne salariale vous sert principalement à constituer ...

Détenteurs d'au moins un dispositif d'épargne salariale

2 réponses possibles

## Objectifs assignés à l'épargne salariale



Rappel

2023	2020
37%	35%
33%	32%
20%	19%
15%	17%
15%	10%
7% ▼	6%
1%	1%
12%	17%

Moins de 5 ans : 24%





# Enfin, la connaissance de l'option de gestion pilotée n'a pas évolué en l'espace de 2 ans.

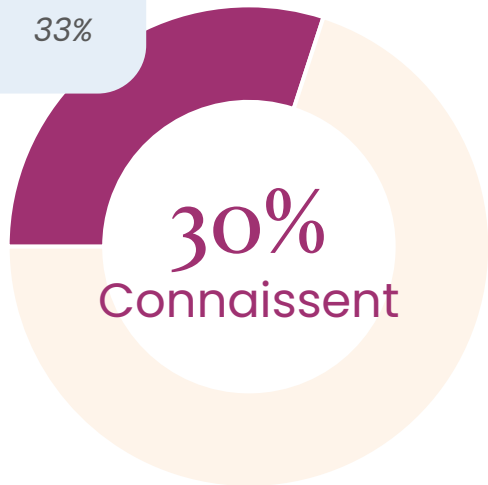


668  
Salariés

Connaissez-vous cette option de gestion pilotée au sein de l'épargne salariale ? [Connaisseurs épargne salariale](#)



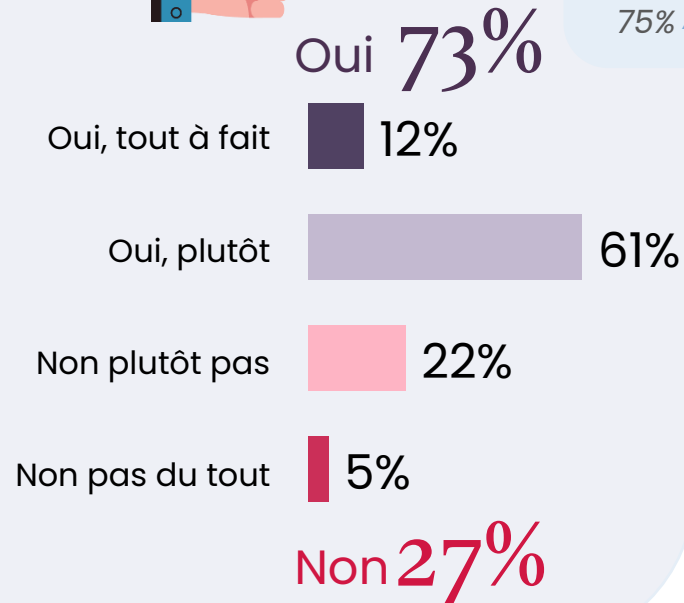
Rappel  
2023 2020  
31% 33%



Cette gestion pilotée vous semble-t-elle intéressante ? [Connaisseurs épargne salariale](#)

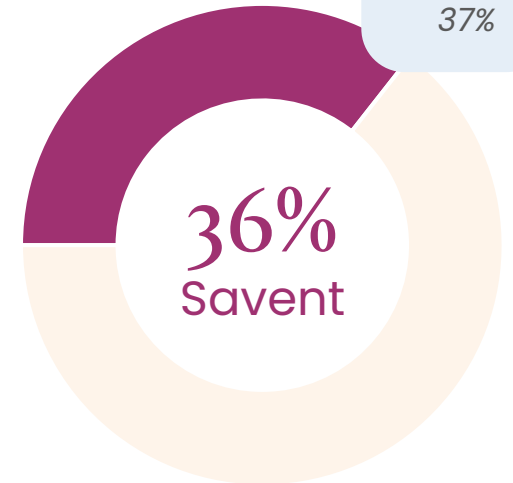


Rappel  
2023 2020  
75% ▲ 69%



Savez-vous qu'en l'absence de choix de votre part, l'épargne est investie par défaut dans le PER Collectif en gestion pilotée ? [Connaisseurs épargne salariale](#)

Rappel  
2023  
37%





1-b

Les dirigeants des entreprises de 11 à 49 salariés semblent d'ores et déjà connaître les différents dispositifs d'épargne salariale existants



# Les différents dispositifs d'épargne salariale semblent être d'ores et connus, à minima de nom, par les dirigeants d'entreprise de 11 à 49 salariés.

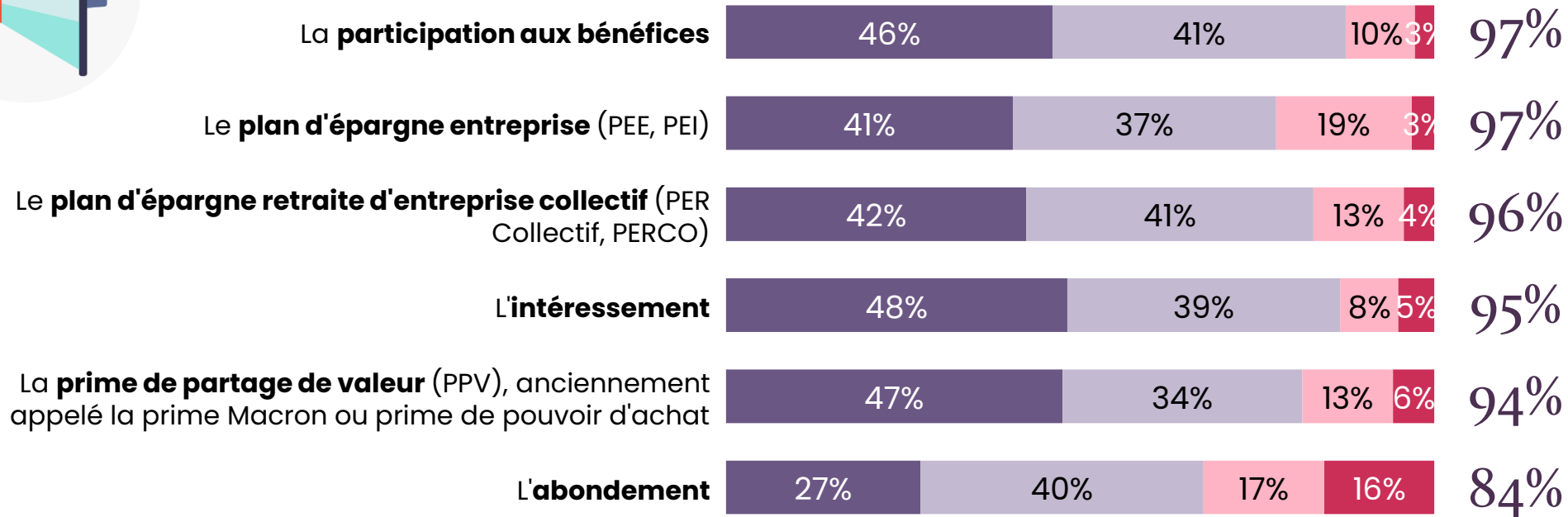


199  
Dirigeants

Dites-nous pour chacun des dispositifs suivants si vous les connaissez et si vous les avez mis en place ou non au sein de votre entreprise ?



Connait



**NB : Ces scores élevés sont à appréhender au regard de plusieurs éléments :**

- La taille d'échantillon
- La rareté de la cible interrogée
- Le mode d'administration de l'enquête
- Le contexte législatif susceptible d'avoir généré un peu de surdéclaration

Vous l'avez mis en place
  Vous savez de quoi il s'agit mais ne l'avez pas mis en place
  Vous le connaissez mais vaguement
  Vous ne le connaissez pas



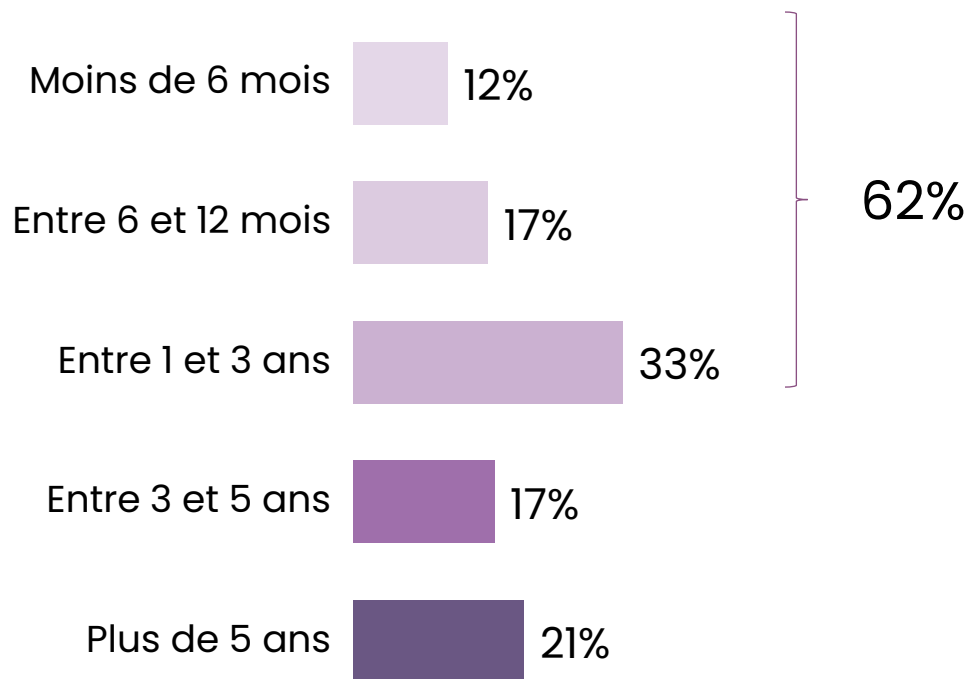
# Les dirigeants ayant d'ores et déjà mis en place un dispositif d'épargne salariale l'ont fait, dans la majorité des cas, récemment.



157  
Mis en place de l'épargne salariale

Depuis quand avez-vous mis en place des dispositifs d'épargne salariale ou de partage de valeur au sein de votre entreprise ?

Dirigeants ayant mis en place de l'épargne salariale



2-Retour d'expérience  
des salariés et dirigeants  
bénéficiant / ayant mis  
en place au moins un  
dispositif d'épargne  
salariale





## 2-a

Les dispositifs d'épargne salariale continuent d'avoir un impact significatif sur la motivation et la fidélité des salariés en dépit d'une complexité perçue qui perdure

# Le profil de l'échantillon

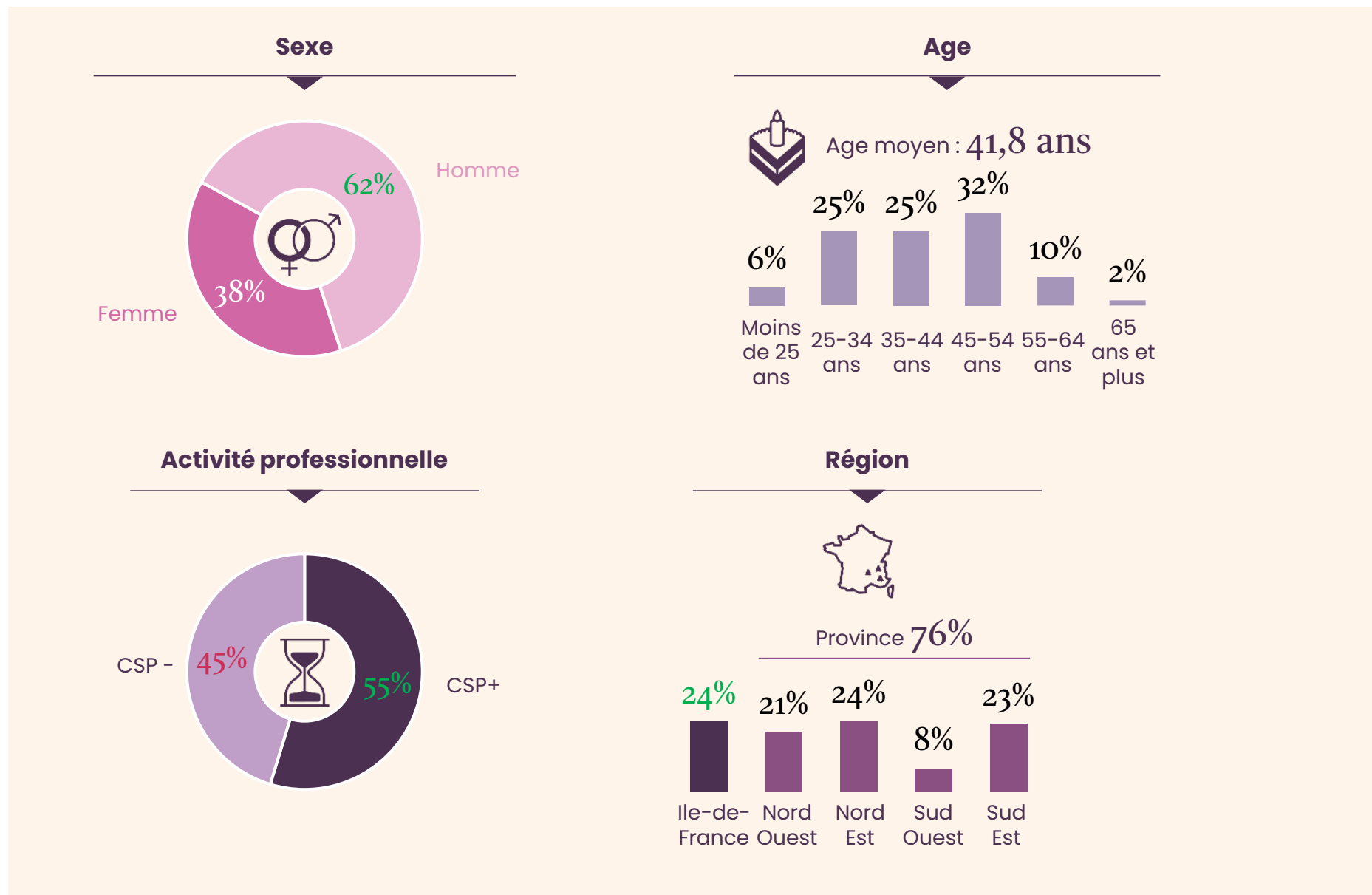


499

Détenteurs d'épargne salariale

**A noter :** Les salariés détenteurs d'épargne salariale se démarquent de l'ensemble des salariés par le fait d'être une population plus masculine, un peu plus francilienne et qui appartient davantage aux catégories professionnelles les plus élevées

## Profil des salariés détenteurs d'épargne salariale (1/2)



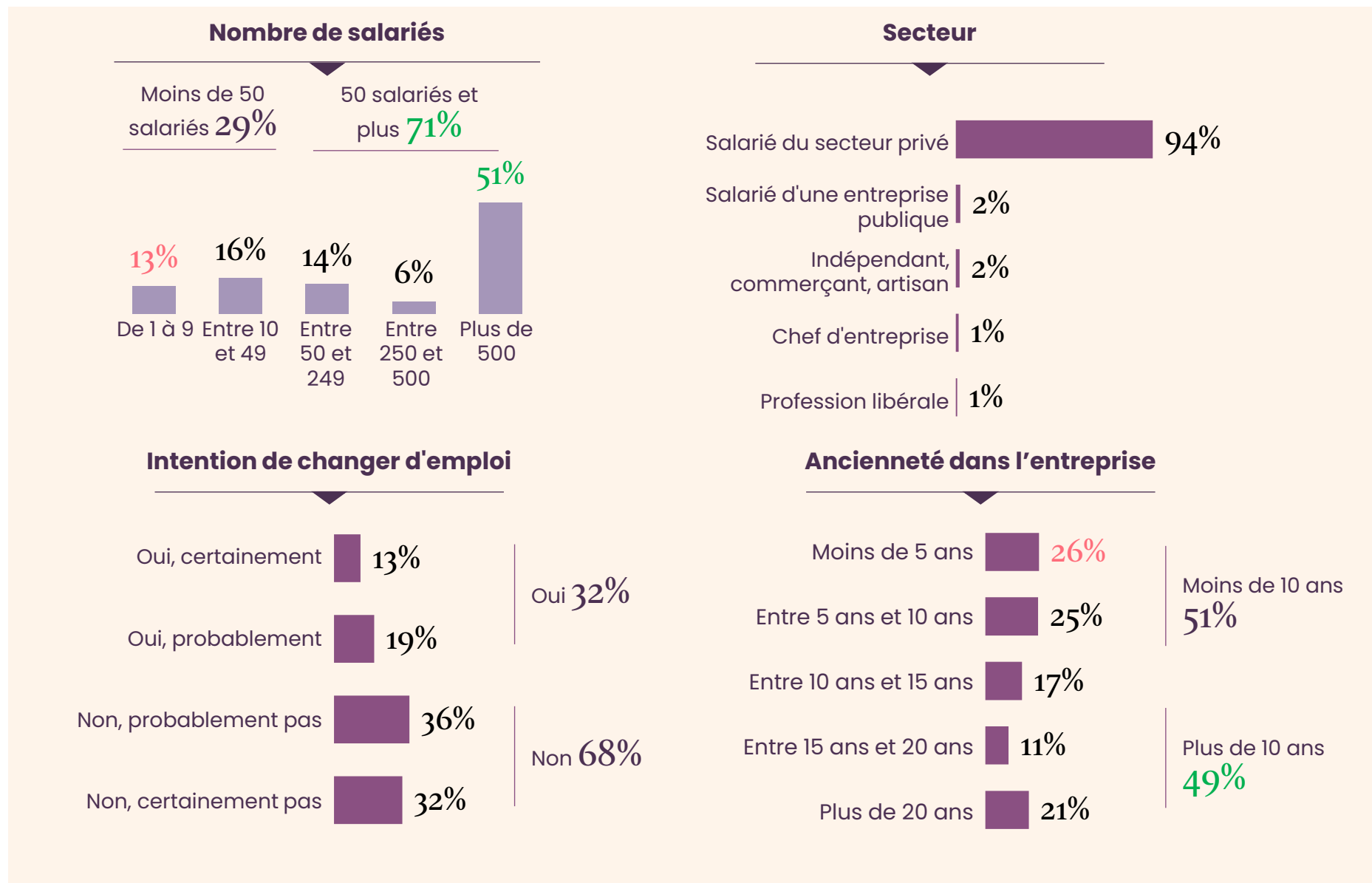
# Le profil de l'échantillon



499  
Détenteurs  
d'épargne salariale

**A noter :** Ils sont par ailleurs davantage salariés d'entreprise de plus de 50 salariés, et se caractérisent par une forte ancienneté au sein de leur entreprise.

## Profil des salariés détenteurs d'épargne salariale (2/2)







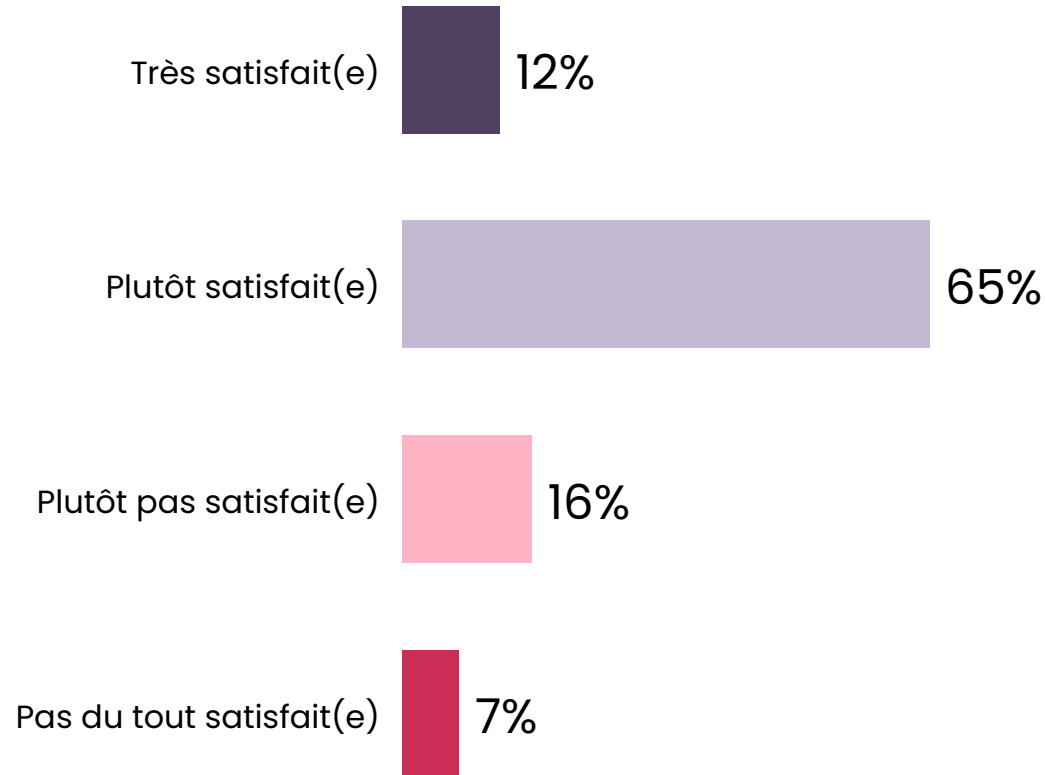
# Les dispositifs d'épargne salariale ont de nouveau eu tendance à satisfaire leurs bénéficiaires. Une satisfaction globale qui ne traduit pas pour autant un fort enthousiasme.



499  
Salariés

Diriez-vous que vous êtes très satisfait, plutôt satisfait, plutôt pas ou pas du tout satisfait de votre/vos dispositif(s) d'épargne salariale ?

Détenteurs d'au moins un dispositif d'épargne salariale



**77%**  
Satisfait(e)

Une femme : 67% /  
Moins de 5 ans : 64%



**23%**  
Pas satisfait(e)



Rappel

2023      2020

78%      78%

22%      22%



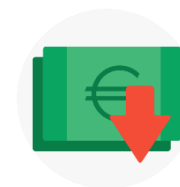
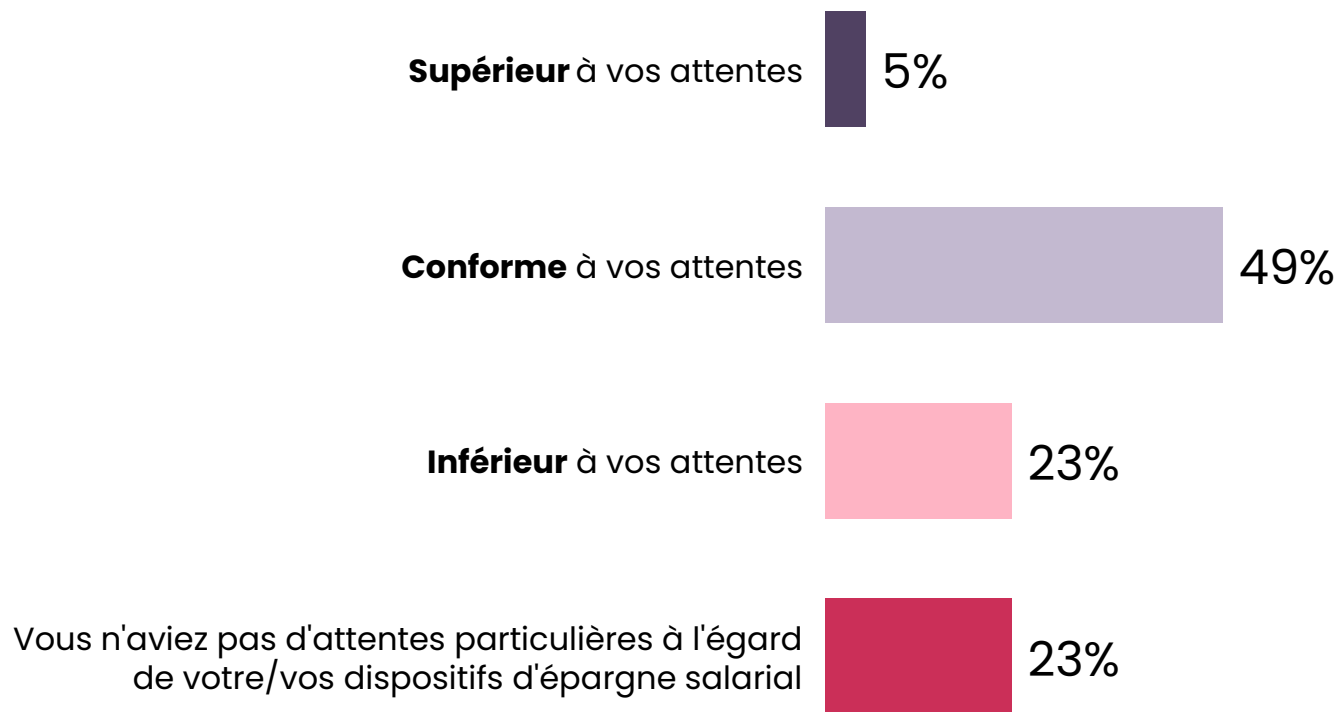
Dans la majorité des cas, les dispositifs d'épargne salariale ont répondu, voire dépassé, les attentes des détenteurs.



499  
Salariés

Diriez-vous que votre/vos dispositif(s) d'épargne salariale est/sont :

Détenteurs d'au moins un dispositif d'épargne salariale



Rappel

	2023	2020
Supérieur à vos attentes	5%	4%
Conforme à vos attentes	52%	47%
Inférieur à vos attentes	20%	18%
Vous n'aviez pas d'attentes particulières à l'égard de votre/vos dispositifs d'épargne salarial	23% ▼	31%

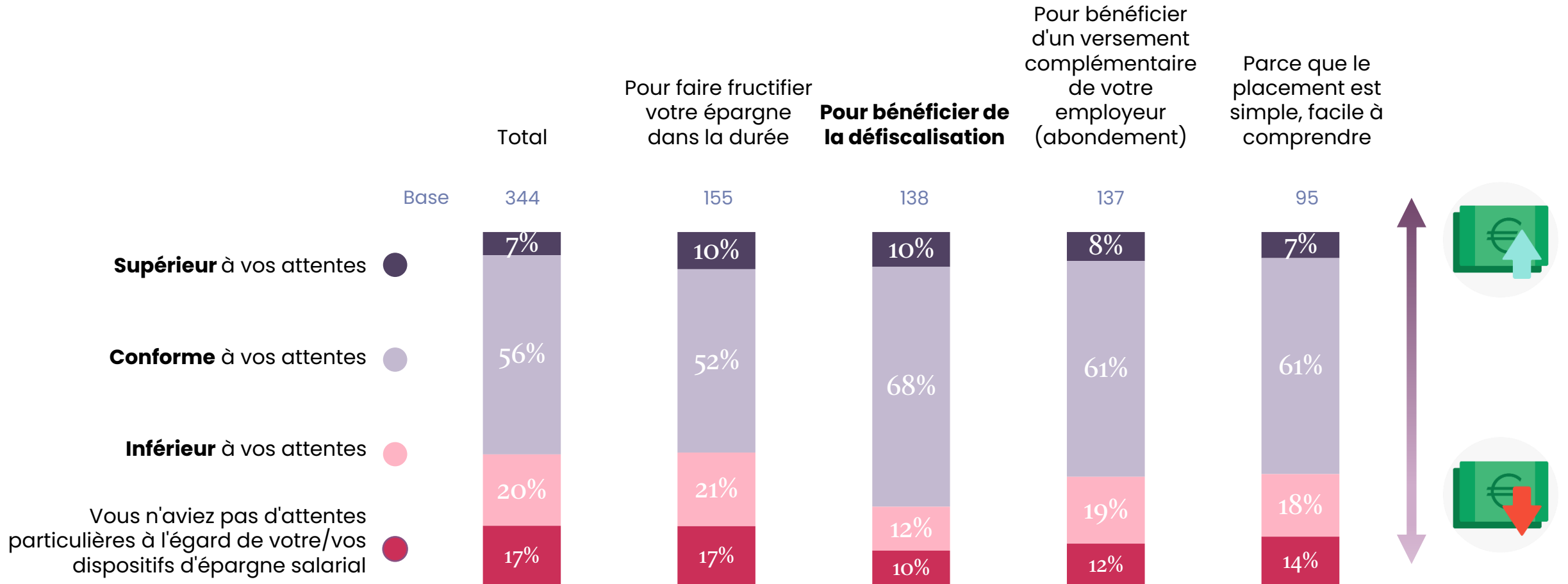


Et cette tendance est encore plus marquée chez les détenteurs dont l'investissement est réalisé dans un objectif de défiscalisation.

Diriez-vous que votre/vos dispositif(s) d'épargne salariale est/sont :  
 Détenteurs d'au moins un dispositif d'épargne salariale



499  
Salariés





Les dispositifs d'épargne salariale sont globalement perçus positivement, que ce soit en tant que placement ou levier d'implication et de motivation du salarié. Ils peinent toutefois à susciter un fort enthousiasme...

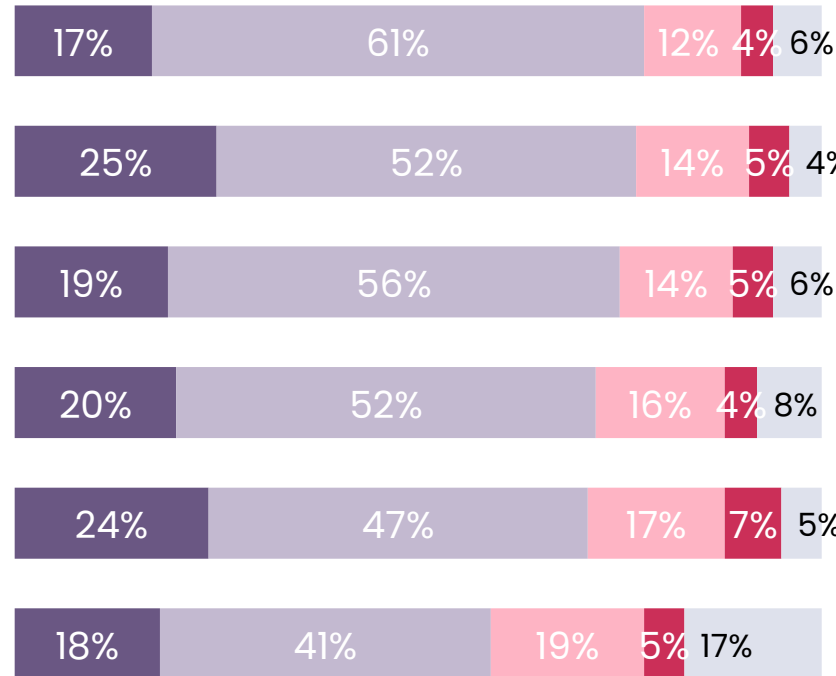
Et selon vous, les dispositifs d'épargne salariale ...  
Détenteurs d'au moins un dispositif d'épargne salariale



499  
Salariés



- Sont **adaptés aux besoins des salariés**
- Sont un **bon moyen de motivation** pour les salariés
- Sont de **bons placements**
- Sont **incontournables pour l'attractivité** d'un employeur
- Permettent d'impliquer les salariés** dans la stratégie de l'entreprise
- Sont avant **tout bénéfiques aux dirigeants**



Oui **78%**

Oui **77%**

Oui **75%**

Oui **72%**

Oui **71%**

Oui **59%**



Rappel

	2023	2020
Oui	69%	69%
	72%	80%
	71%	74%
	70%	-
	66%	72%
	56%	55%

● Oui, tout à fait   ● Oui, plutôt   ● Non, plutôt pas   ● Non, pas du tout   ● Vous ne savez pas

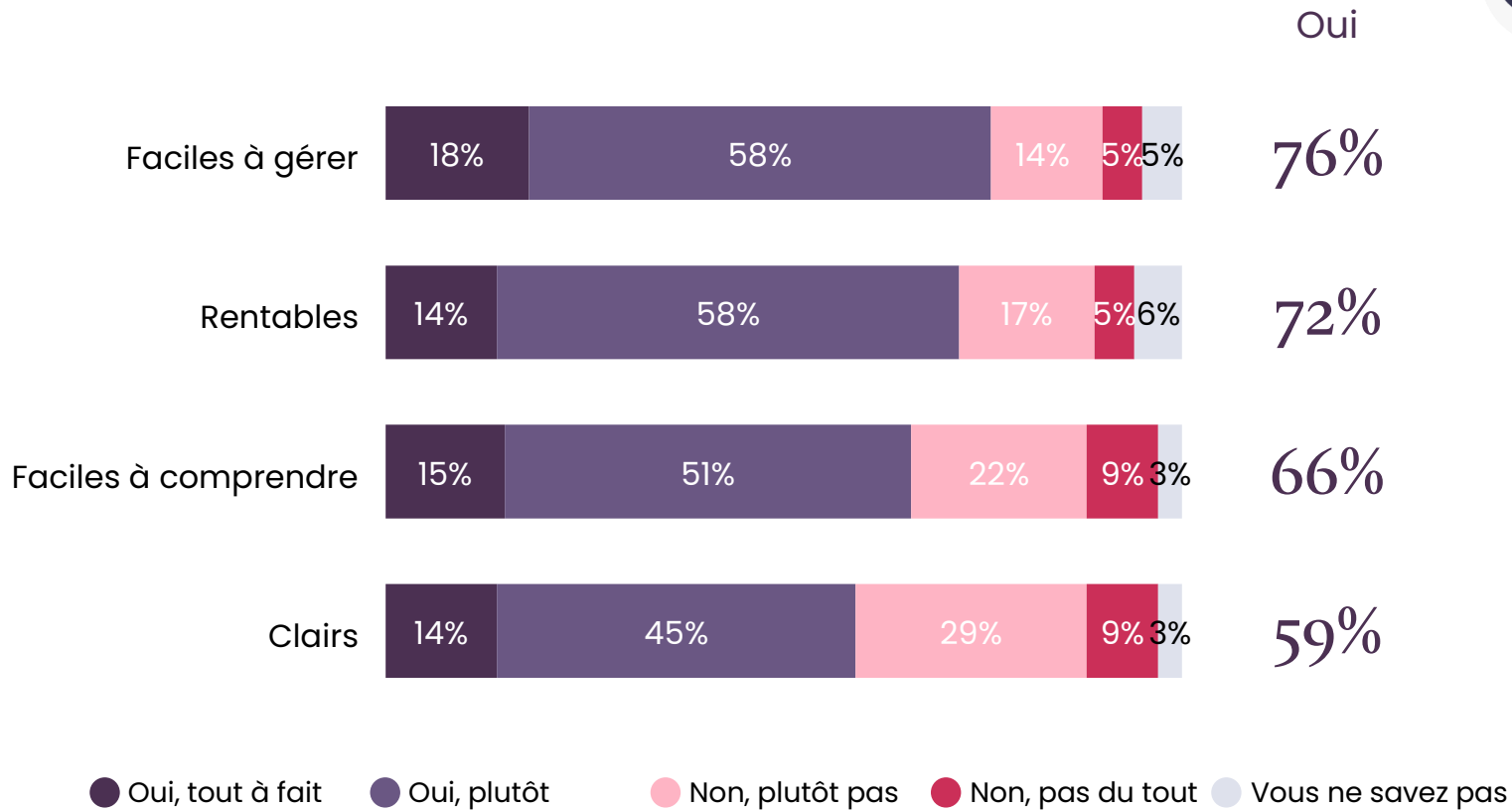


...du fait notamment d'une certaine complexité perçue et d'une rentabilité qui pourrait être plus élevée.



499  
Salariés

Selon vous, les dispositifs d'épargne salariale sont ...  
Détenteurs d'au moins un dispositif d'épargne salariale



*Rappel*

	2023	2020
Faciles à gérer	74%	72%
Rentables	63%	64%
Faciles à comprendre	64%	59%
Clairs	63%	59%



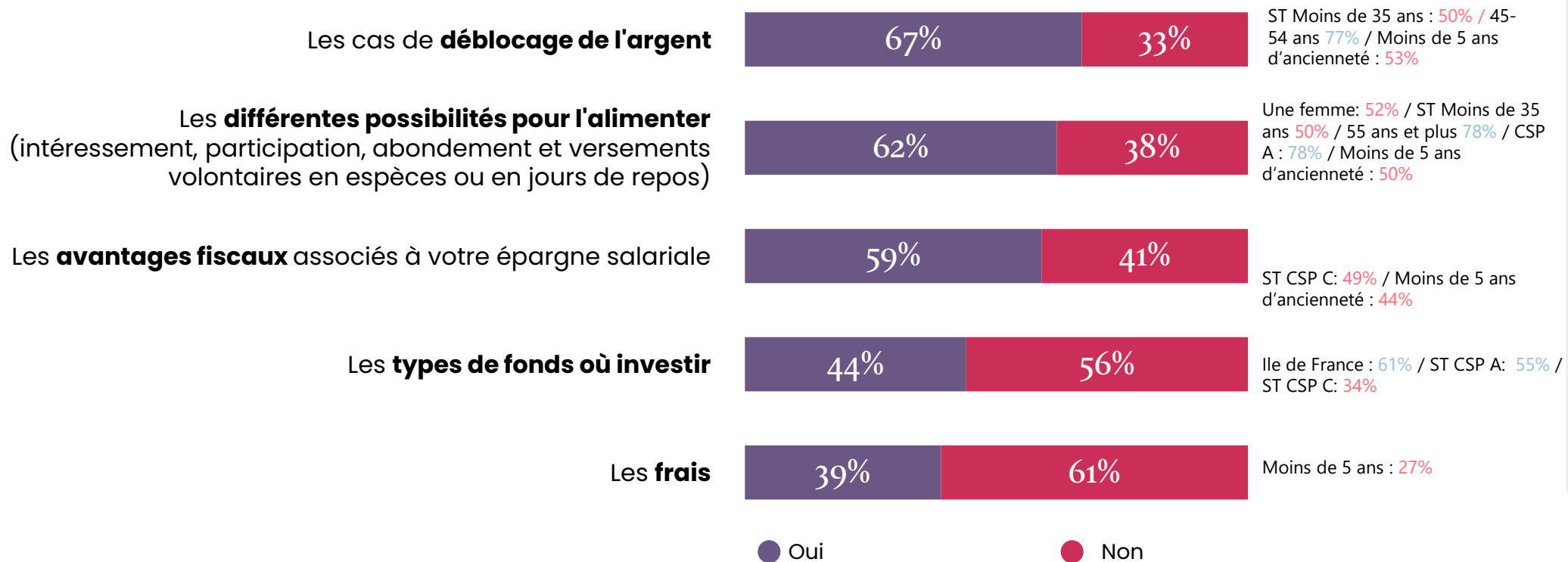
Ainsi, le degré de connaissance des salariés détenteurs est clairement limité dès lors qu'il s'agit d'évoquer les modalités de gestion de l'épargne salariale. Une situation qui n'a pas évolué en 5 ans.

Avez-vous le sentiment de connaître votre épargne salariale sur...

Détenteurs d'au moins un dispositif d'épargne salariale



499  
Salariés





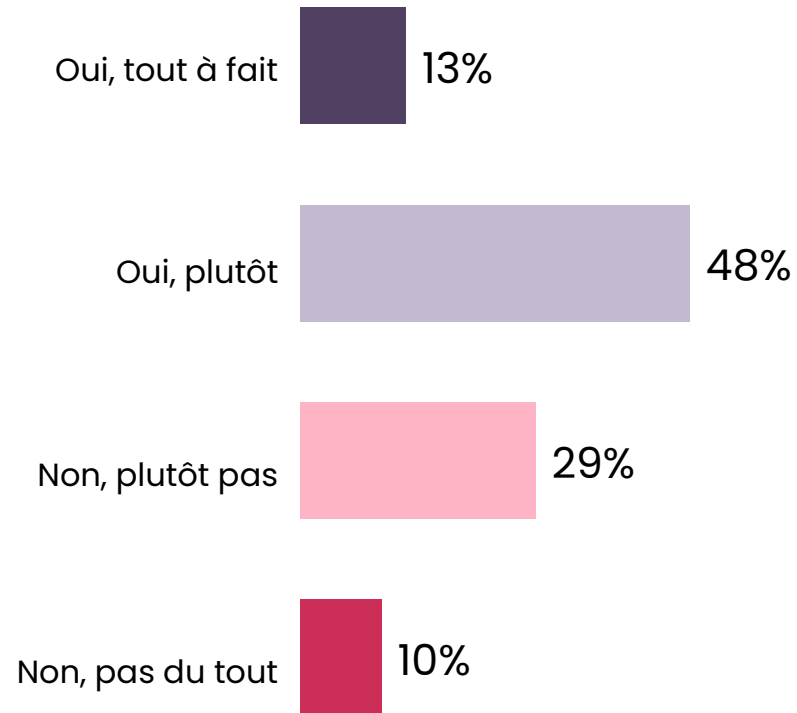
# La part de salariés autonomes dans le choix de ses placements au sein de son plan d'épargne salariale demeure relativement limitée.



499  
Salariés

Vous estimez-vous capable de choisir vous-même les placements faits au sein de votre épargne salariale ?

Détenteurs d'au moins un dispositif d'épargne salariale



61%  
Oui

Un homme : 69% / Une femme : 48% / Moins de 5 ans d'ancienneté : 46%

39%  
Non



Rappel

2023      2020

61%      63%

39%      37%



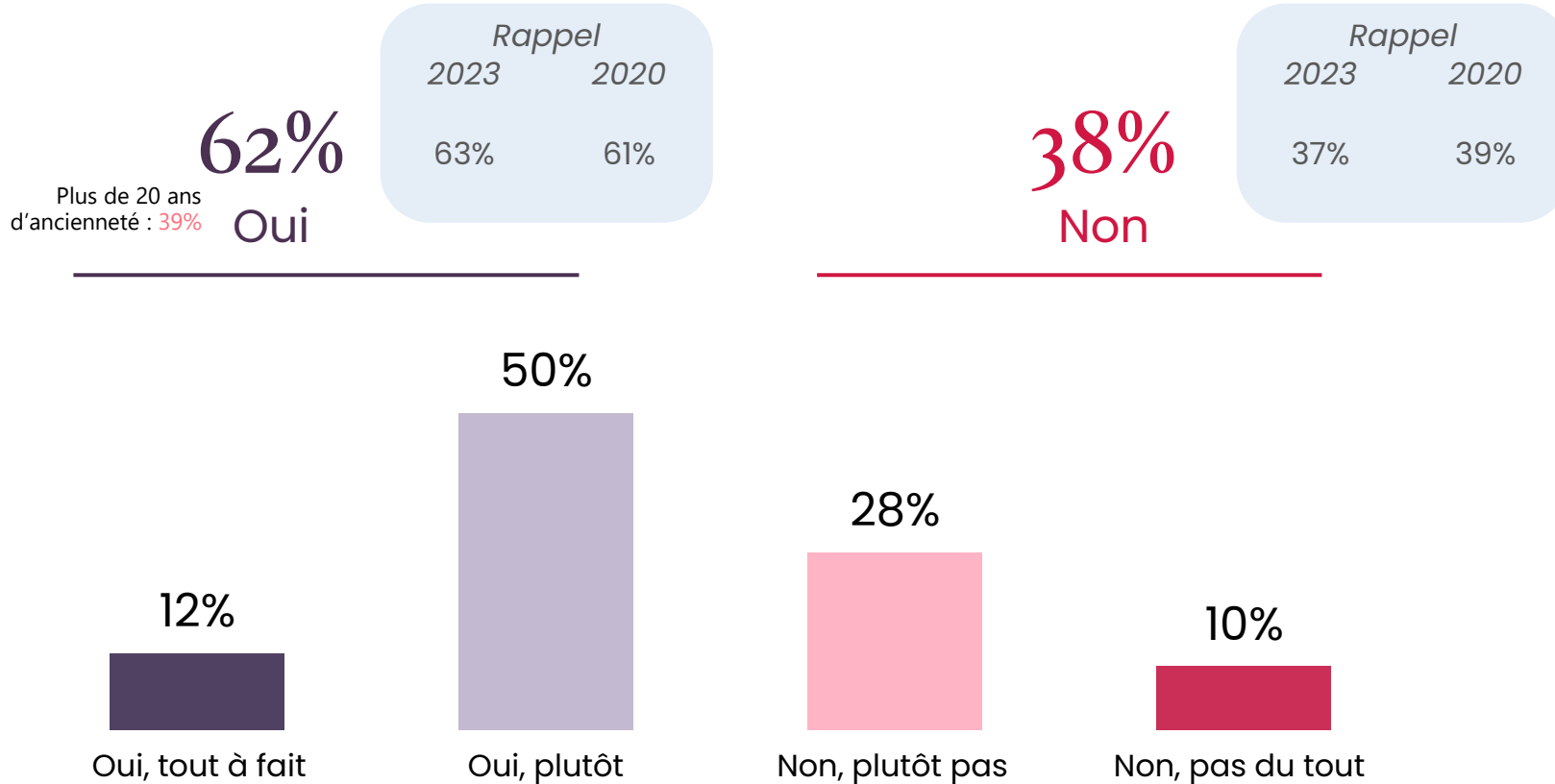
# Les détenteurs d'épargne salariale continuent de remonter un besoin d'accompagnement important pour davantage comprendre et maîtriser leur dispositif d'épargne salariale.



499  
Salariés

Auriez-vous besoin d'accompagnement pour vous aider à gérer votre épargne salariale (choix des fonds, modification des investissements) ?

Détenteurs d'au moins un dispositif d'épargne salariale







# Les services d'accompagnement mis à disposition par leur entreprise et/ou l'organisme gestionnaire de leur épargne salariale sont méconnus et peu utilisés, à l'exception des relevés en ligne.

Connaissez-vous les outils et services d'accompagnement mis à disposition par votre entreprise et/ou par l'organisme gestionnaire des dispositifs d'épargne salariale ?

Détenteurs d'au moins un dispositif d'épargne salariale



499  
Salariés

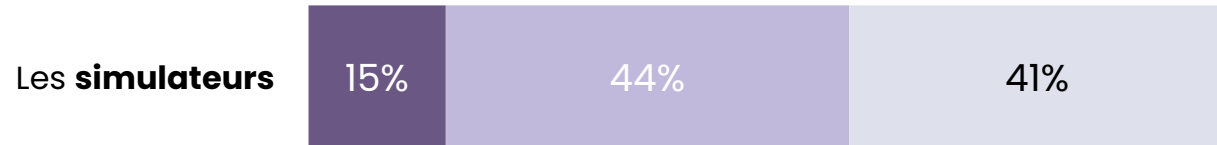


Rappel

Connait 2023

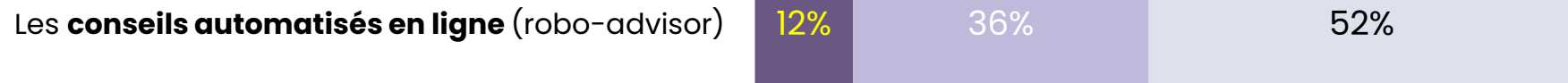


72%



59%

Item modifié



48%

60%

55%

● J'y ai déjà eu recours ● Je connais mais n'y ai jamais eu recours ● Je ne connais pas



Les détenteurs d'épargne salariale attendent avant tout de l'accompagnement, notamment de la part de leur entreprise ou de l'organisme gestionnaire, de la clarification et la simplification.

Quelles sont vos attentes en matière d'épargne salariale ?

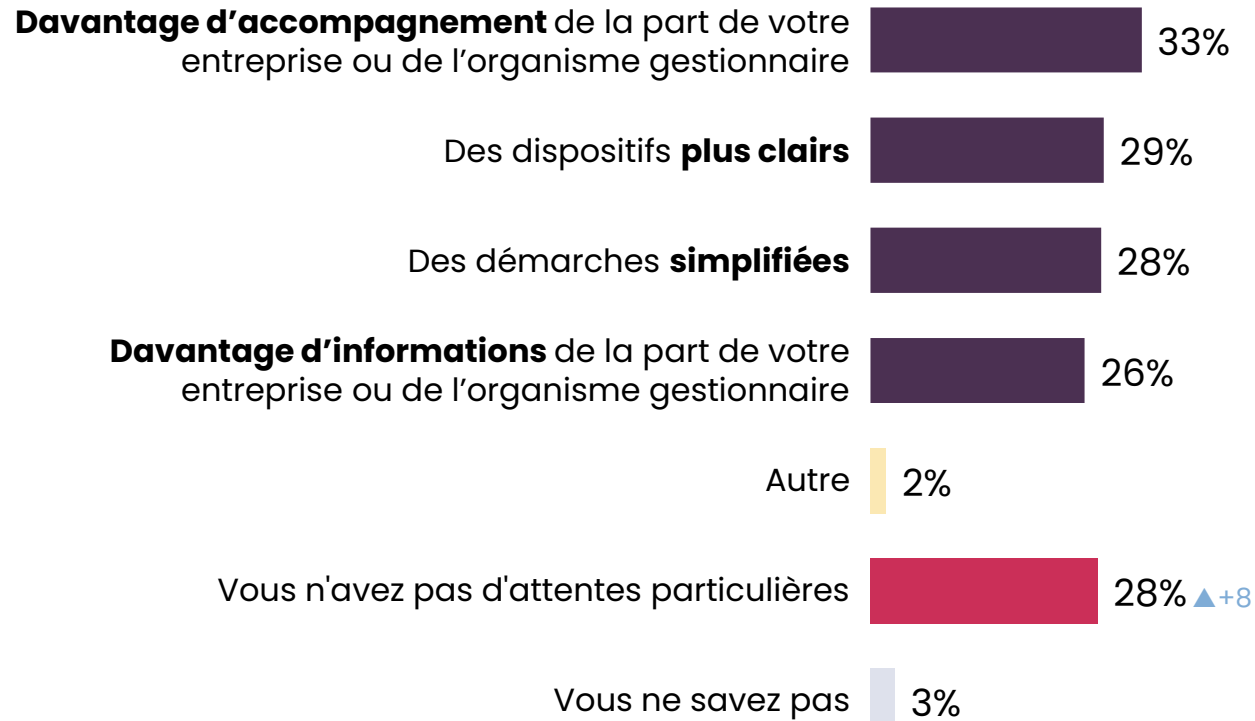
Détenteurs d'au moins un dispositif d'épargne salariale

Plusieurs réponses possibles



499  
Salariés

## Attentes en matière d'épargne salariale



Entre 10 et 49 salariés : 46% / Plus de 20 ans : 17% / Intention de changer d'emploi Oui : 53% / Intention de changer d'emploi Non : 24%

Entre 50 et 249 salariés : 39%

55 ans et plus : 49% / Entre 10 et 49 salariés : 12% / Entre 50 et 249 salariés : 15% / Entre 5 ans et 10 ans : 16% / Plus de 20 ans : 45% / Intention de changer d'emploi Oui : 16%

Rappel	
2023	2020
28%	26%
32%	31%
32%	31%
25%	28%
2% ▲	-
20%	21%
4%	5%



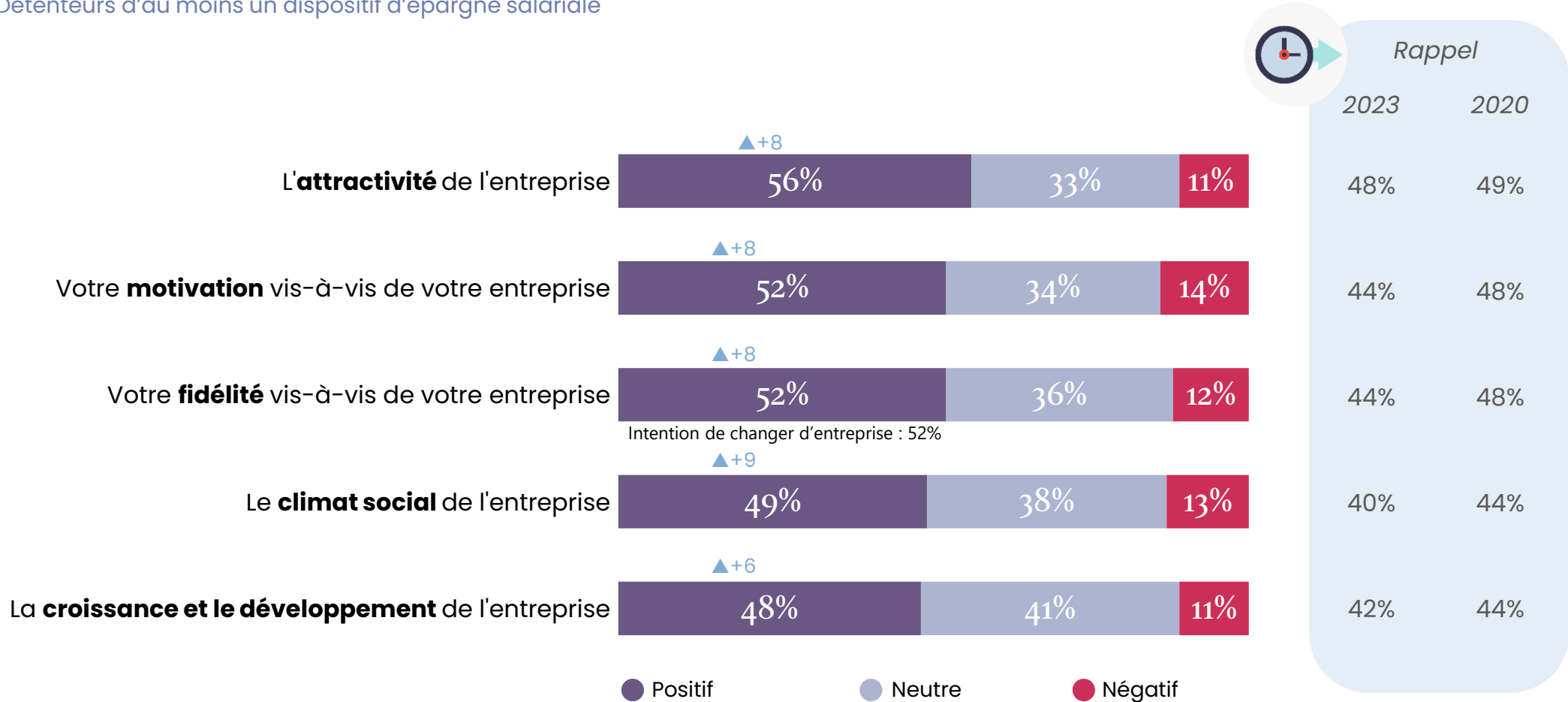
Malgré cette complexité et ce besoin d'accompagnement, l'impact des dispositifs d'épargne salariale sur le rapport à l'entreprise est globalement positif et tend même à se renforcer.



499  
Salariés

Diriez-vous que ce/ces dispositifs a eu un impact positif, négatif ou neutre sur... ?

Détenteurs d'au moins un dispositif d'épargne salariale

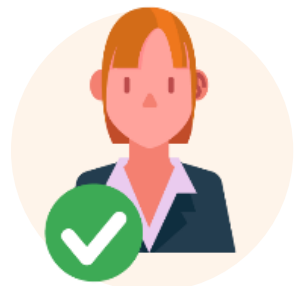




2-b

Les dirigeants de TPE ayant sauté le pas tirent un bilan positif

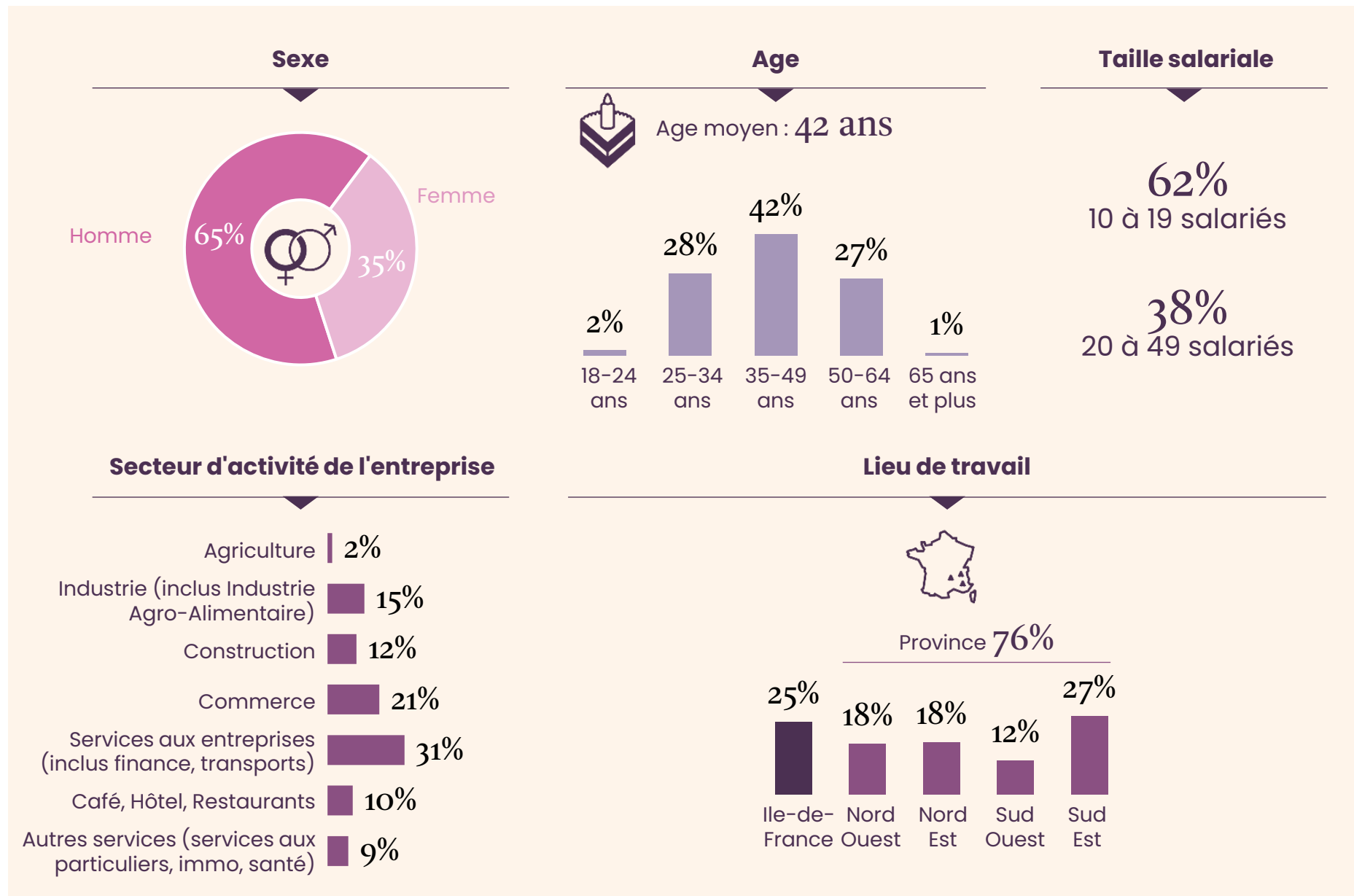
# Le profil de l'échantillon



157  
Entreprise ayant mis en place au moins un dispositif d'épargne salariale ou de partage de la valeur

**A noter :** le profil des dirigeants ayant mis en place au moins un dispositif d'épargne salariale ne diffère pas du profil global des dirigeants d'entreprise de 11 à 49 salariés.

## Profil des dirigeants ayant mis en place un dispositif d'épargne salariale





# Les motivations ayant amené les dirigeants à mettre en place un dispositif d'épargne salariale sont avant tout d'ordre managériales et personnelles.



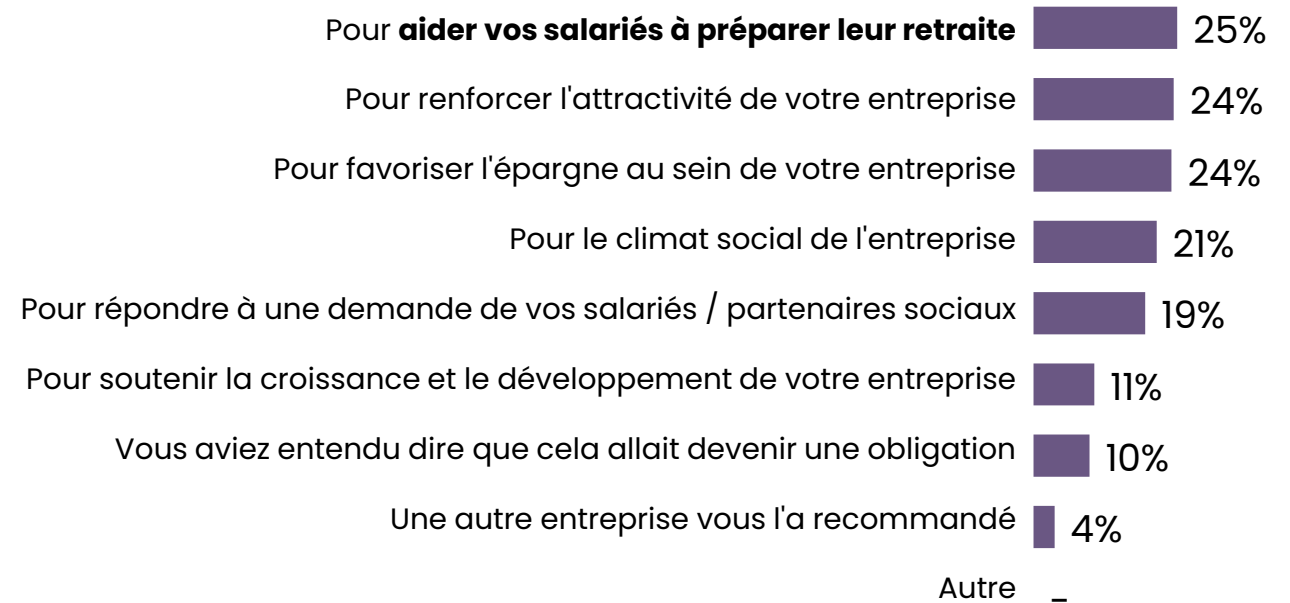
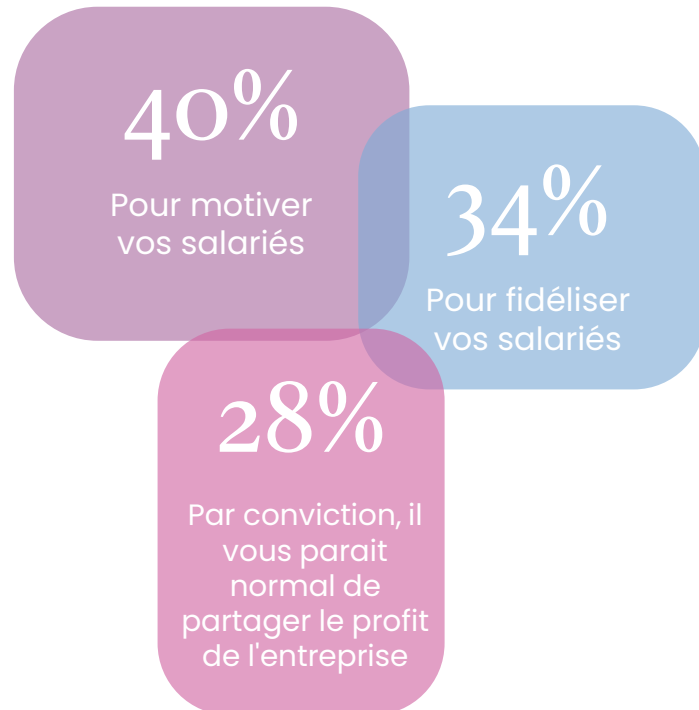
157  
Dirigeants

Pour quelle(s) raison(s) avez-vous mis en place des dispositifs d'épargnes salariale ou de partage de valeur au sein de votre entreprise ?

A mis en place un dispositif d'épargne salariale



## TOP3 raisons





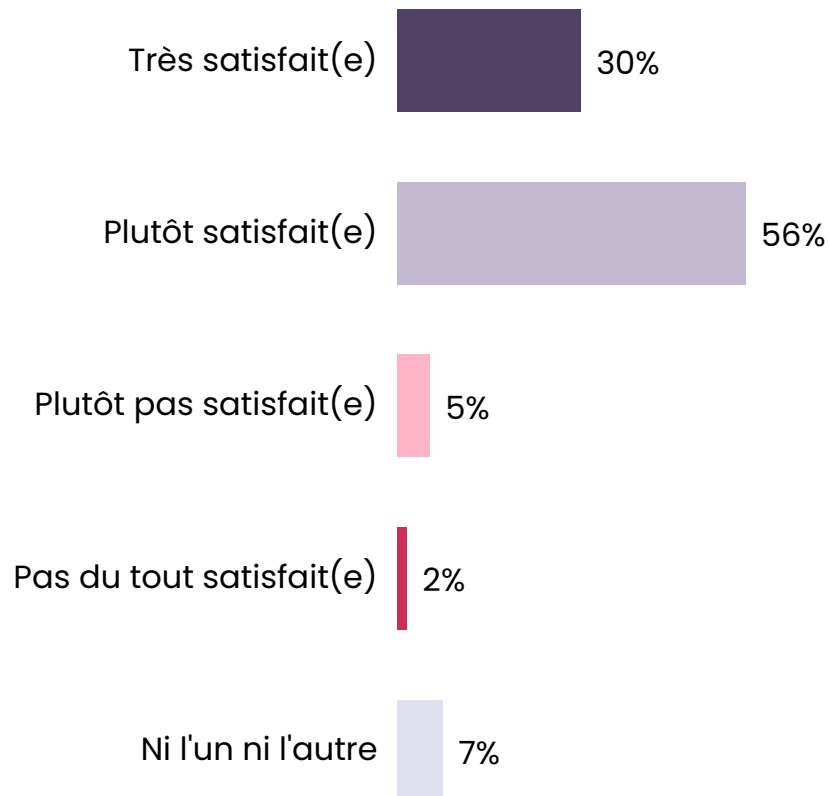
## Le bilan des entreprises de 11 à 49 salariés ayant mis en place un dispositif d'épargne salariale est clairement positif...



157  
Dirigeants

Au regard des objectifs que vous vous étiez fixés lors de la mise en place, diriez-vous que vous êtes très satisfait, plutôt satisfait, plutôt pas ou pas du tout satisfait de ou des dispositifs d'épargne salariale ou de partage de valeur de votre entreprise ?

A mis en place un dispositif d'épargne salariale



86%  
Oui



7%  
Non



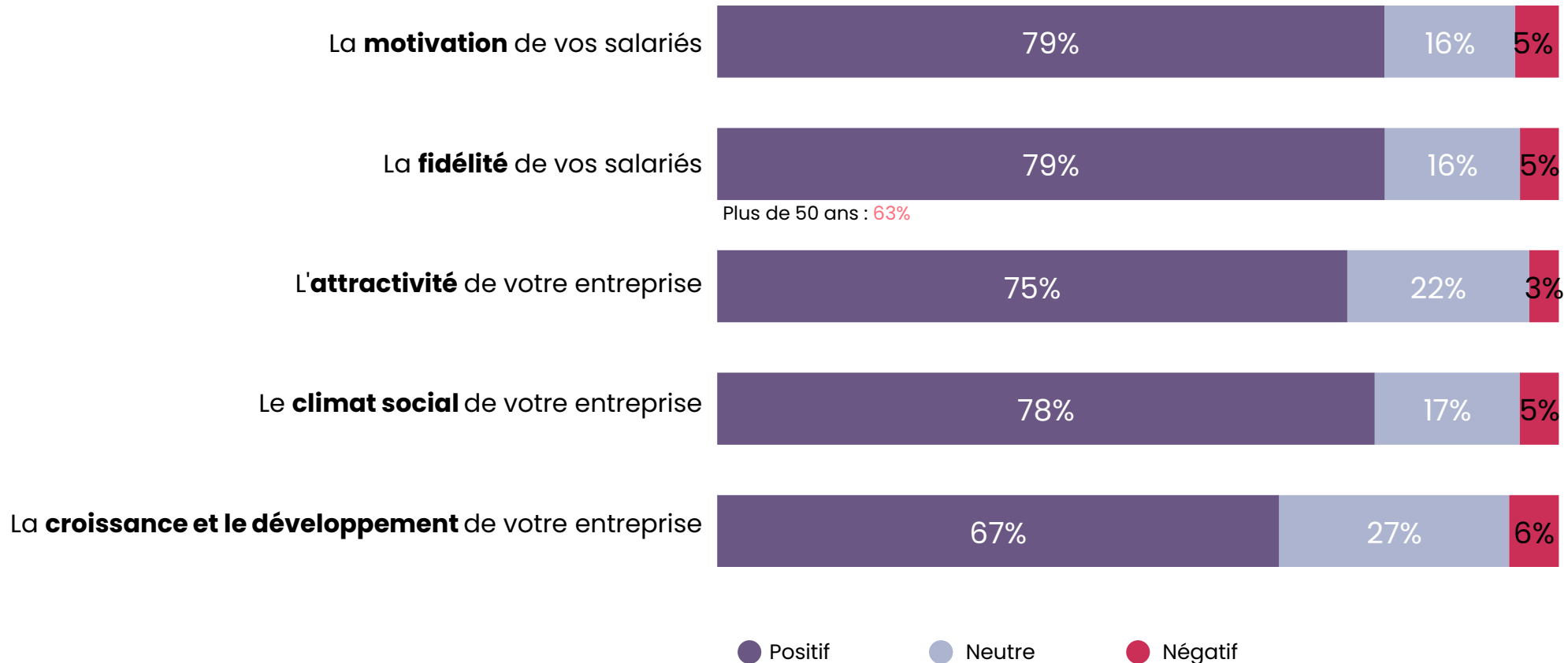
...notamment parce que cette mise en place a eu un impact positif sur l'attractivité et même la croissance de leur entreprise.



157  
Dirigeants

Diriez-vous que ce dispositif a eu un impact positif, négatif ou neutre sur... ?

A mis en place un dispositif d'épargne salariale







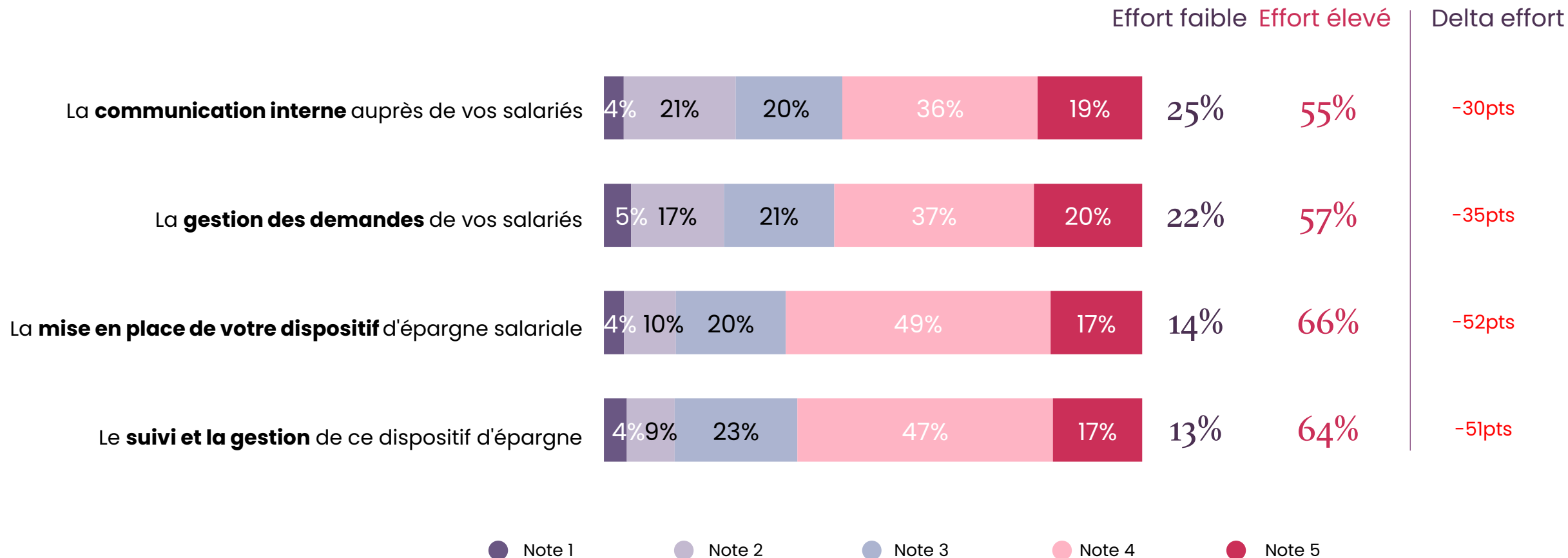
# Cette mise en place d'un dispositif d'épargne salariale a demandé des efforts aux dirigeants concernés, que ce soit en termes de communication, de gestion ou de suivi....



157  
Dirigeants

Quelle note de 1 à 5 donneriez-vous pour évaluer l'effort que vous avez dû fournir pour... ?

A mis en place un dispositif d'épargne salariale





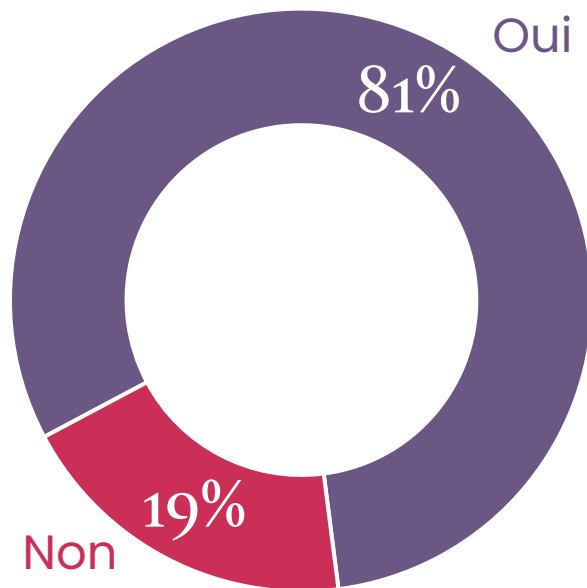
## ...malgré le recours à l'accompagnement d'un conseiller externe pour une majorité de dirigeants...



124  
Dirigeants

Avez-vous été accompagné(e) dans la mise en place des dispositifs d'épargne salariale ou de partage de valeur de votre entreprise ? / Par qui avez-vous été accompagné(e) ?

A été accompagné dans la mise en place un dispositif d'épargne salariale



Par un **prestataire / conseiller externe spécialisé** (banquier, assureur, courtier, expert-comptable...) 83%

Via une **association professionnelle** 13%

Autre 4%



...et ce dès la phase de prise de renseignement, en amont de la mise en place.



157  
Dirigeants

Comment vous êtes-vous renseigné(e) sur ces dispositifs avant de les mettre en place ?

A mis en place un dispositif d'épargne salariale

Plusieurs réponses possibles

**Par un prestataire / conseiller externe spécialisé**  
(banquier, assureur, courtier, expert-comptable...) 45%

Sur Internet 28%

Via un de vos salariés 16%

Via une association professionnelle 14%

Un partenaire social 12%

Via la presse 12%

Via un autre entrepreneur 8%

Autre 1%

Vous ne vous êtes pas renseigné(e) avant 1%

3-Focus sur les salariés et dirigeants ne bénéficiant pas / n'ayant pas mis en place de dispositif d'épargne salariale





3-a

Auprès des salariés non-détenteurs, l'épargne salariale bénéficie déjà d'aprioris positifs bien qu'un enjeu important de communication demeure

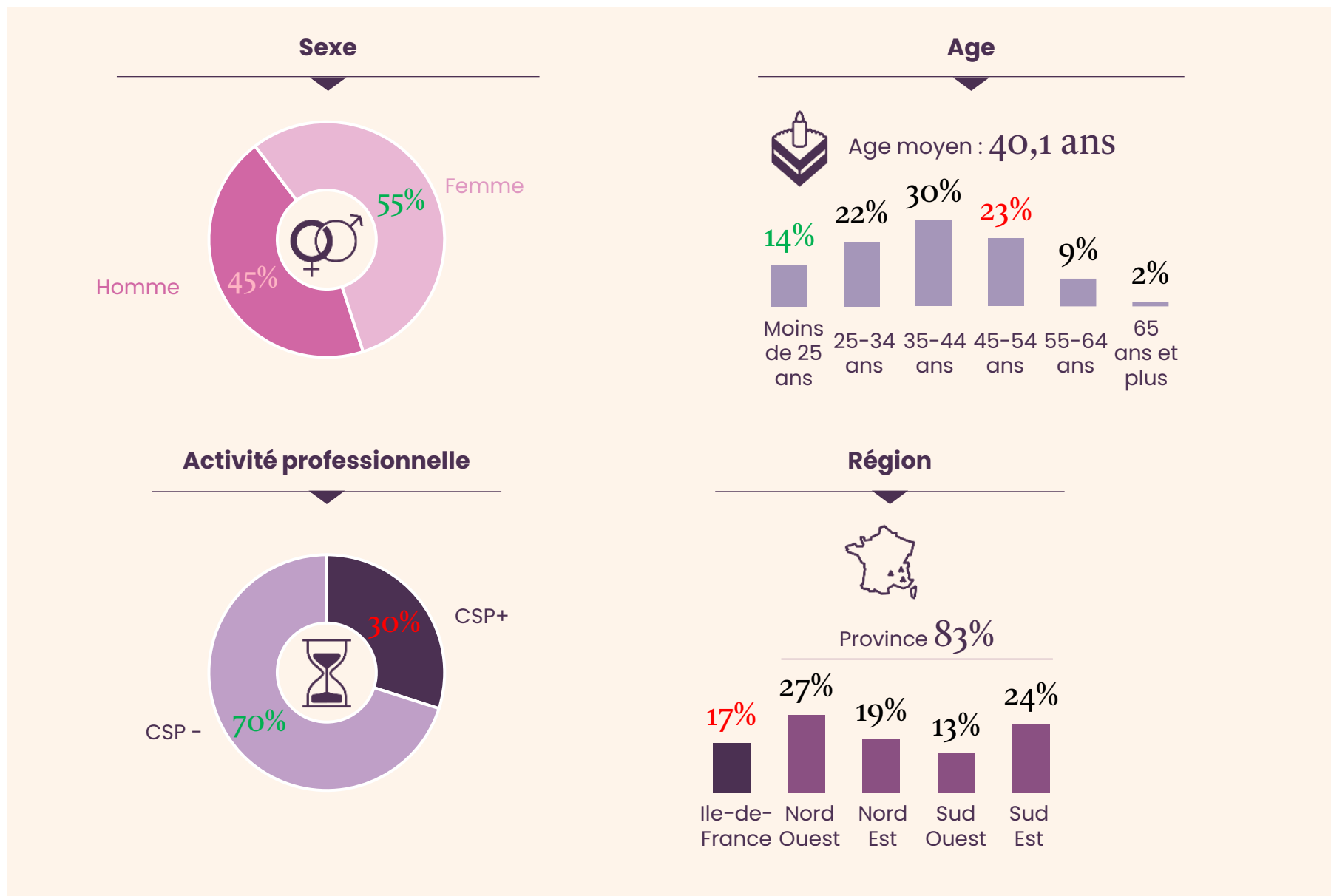
# Le profil de l'échantillon



252  
Non détenteurs  
d'épargne salariale

**A noter :** Les salariés non-détenteurs d'épargne salariale se démarquent de l'ensemble des salariés par le fait d'être une population un peu plus féminine, un peu plus provinciale et appartenant davantage aux catégories professionnelles les moins élevées

## Profil des salariés non-détenteurs d'épargne salariale (1/2)



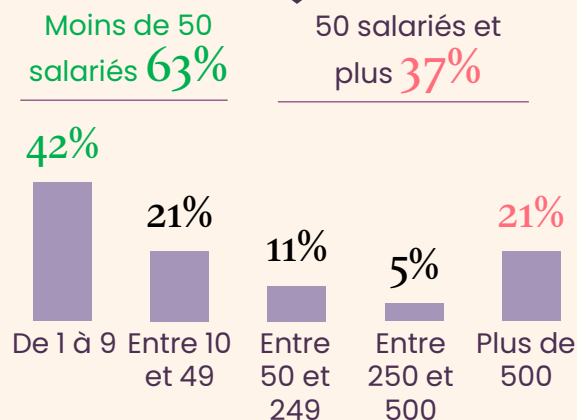
# Le profil de l'échantillon



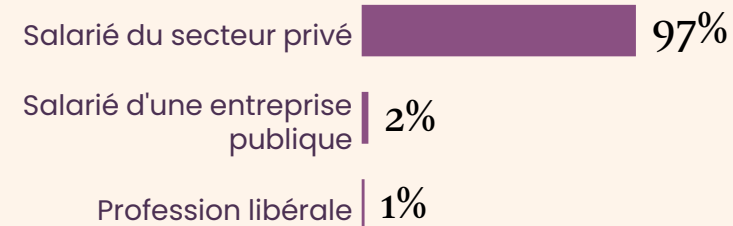
252  
Non détenteurs  
d'épargne salariale

## Profil des salariés non-détenteurs d'épargne salariale (2/2)

### Nombre de salariés

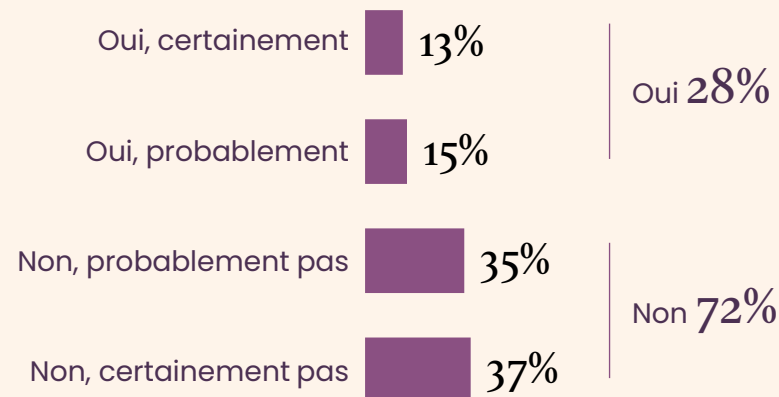


### Secteur

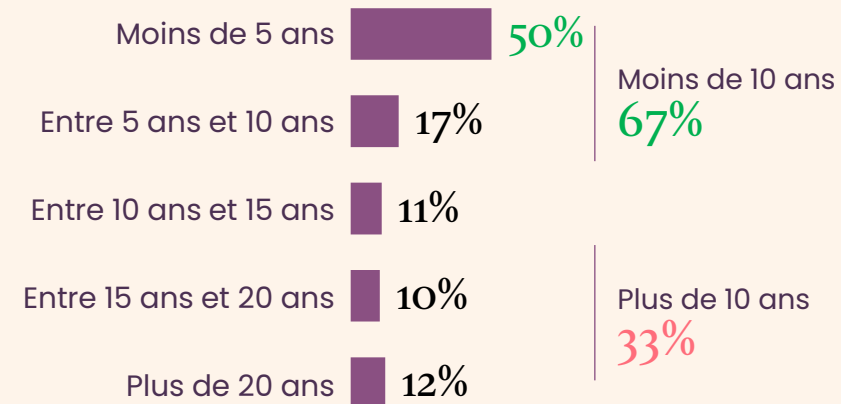


**A noter :** Par ailleurs, ils sont davantage salariés d'entreprises de petite taille et se caractérisent par une ancienneté plus faible au sein de leur entreprise.

### Intention de changer d'emploi



### Ancienneté dans l'entreprise





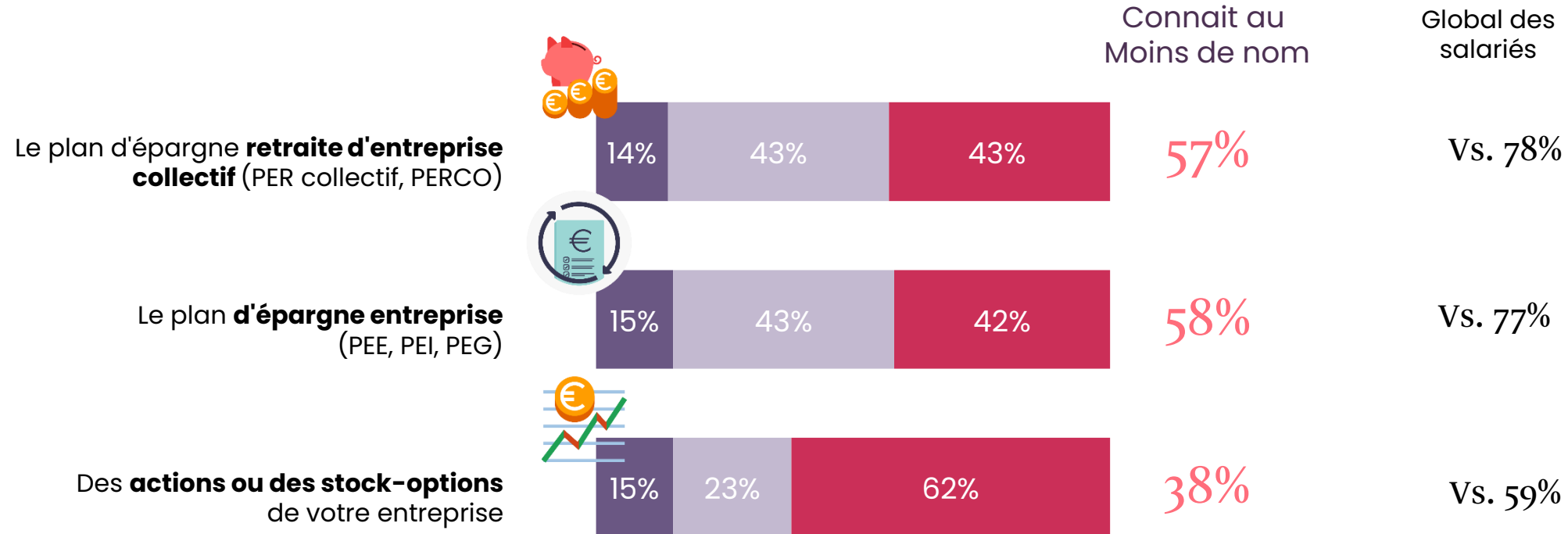
# La notoriété des dispositifs d'épargne salariale auprès des salariés non-détenteurs est plus faible qu'auprès de l'ensemble des salariés.



219  
Salariés

Dites-nous pour chacun des dispositifs suivants si vous savez de quoi il s'agit, vous le connaissez mais juste de nom, vous ne le connaissez pas

Non-détenteurs d'au moins un dispositif d'épargne salariale



● ...Vous savez de quoi il s'agit    
 ● ...Vous le connaissez mais juste de nom    
 ● ...Vous ne le connaissez pas





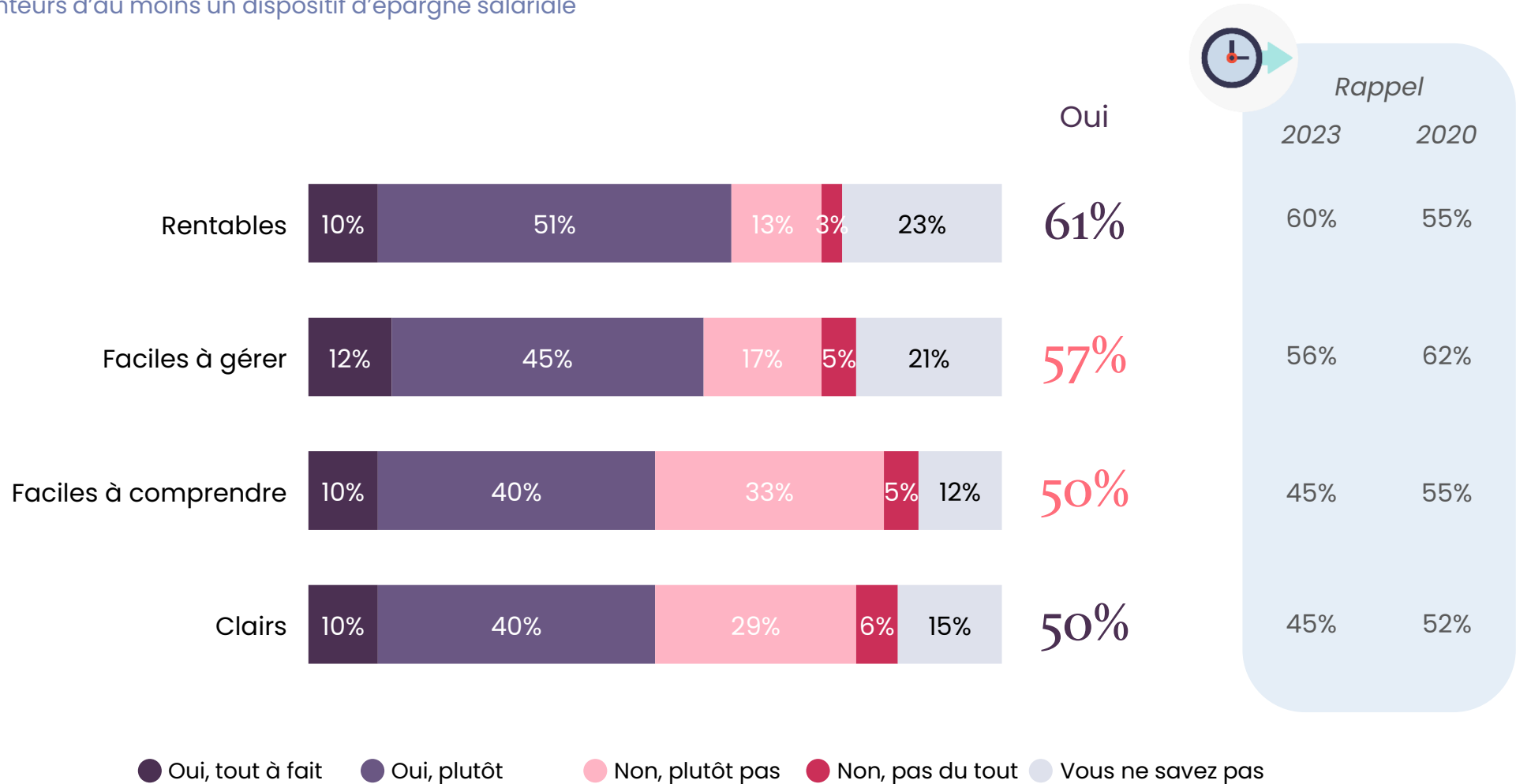
# Cette méconnaissance impacte de fait leur perception des caractéristiques de l'épargne salariale et des ses avantages potentiels....



219 salariés

Selon vous, les dispositifs d'épargne salariale sont ...

Non-détenteurs d'au moins un dispositif d'épargne salariale





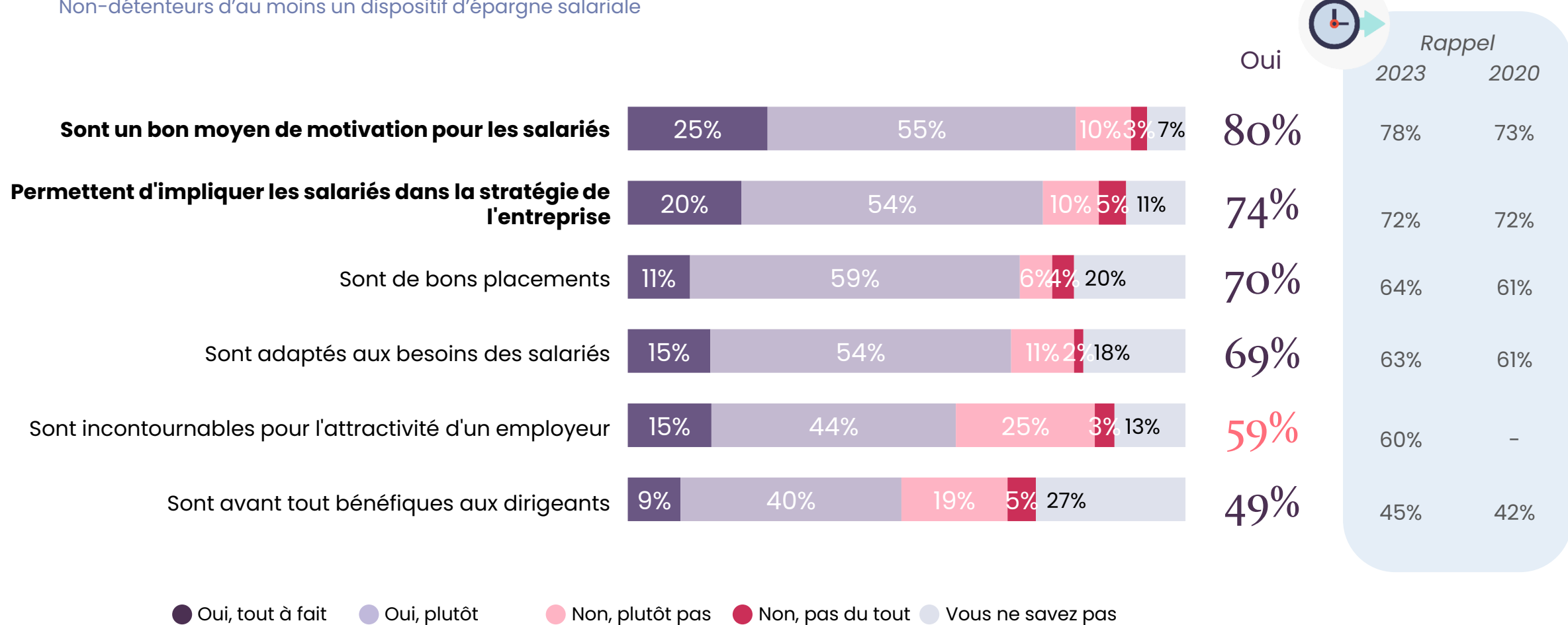
...bien qu'ils soient une majorité à avoir des a priori plutôt positifs quant à l'impact de ce type de dispositif sur leur rapport à leur entreprise...



219  
Salariés

Et selon vous, les dispositifs d'épargne salariale ...

Non-détenteurs d'au moins un dispositif d'épargne salariale





...et notamment sur la question de leur fidélité vis-à-vis de leur entreprise, du moins pour un peu plus d'1 salarié non-détenteur sur 2.



219  
Salariés

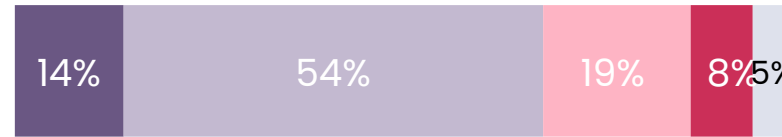
Pensez-vous que l'épargne salariale pourrait avoir un impact sur ...

Non-détenteurs d'au moins un dispositif d'épargne salariale

Oui

0

Votre **motivation** vis-à-vis de **votre** entreprise



68%

ST 250 salariés et plus : 53% / Plus de 500 salariés : 46%

Votre **fidélité** vis-à-vis de **votre** entreprise



59%

ST 250 salariés et plus : 41% / Entre 50 et 249 salariés : 76% / Plus de 500 salariés : 39%

**Votre choix de rejoindre** une entreprise



55%

Entre 50 et 249 salariés : 74%

● Oui, tout à fait    ● Oui, plutôt    ● Non, plutôt pas    ● Non, pas du tout    ● Vous ne savez pas



La mise en avant des avantages financiers et fiscaux des plans d'épargne salariale serait le principal facteur à pousser pour inciter les non-détenteurs à y faire des placements.

Si votre employeur vous proposait demain un plan d'épargne salariale, qu'est-ce qui pourrait vous inciter à y faire des placements ?

Non-détenteurs d'au moins un dispositif d'épargne salariale

Plusieurs réponses possibles



243  
Salariés

7

### Facteurs incitatifs à pousser

**ST RENTABILITE** 79% ...CSP C (Employés) : 90%

La rentabilité du placement 42%

**Nouvel item** La fiscalité avantageuse de ce placement 38%

Le fait que ce placement permette de bénéficier d'un versement complémentaire de mon employeur (abondement...)

Le fait que ce placement permette de préparer financièrement ma retraite 29%

**ST FACILITE** 43%

La facilité d'épargner et d'y faire des placements 23%

**Nouvel item** Le fait de le coupler à un accord de participation et/ou d'intéressement 16% Intention de changer d'emploi : 32%

L'accompagnement de votre entreprise 12%

Autre 6%



3-b

Auprès des dirigeants, de nombreux freins en lien avec la méconnaissance des dispositifs d'épargne salariale mais aussi avec la situation économique actuelle subsistent

# Le profil de l'échantillon

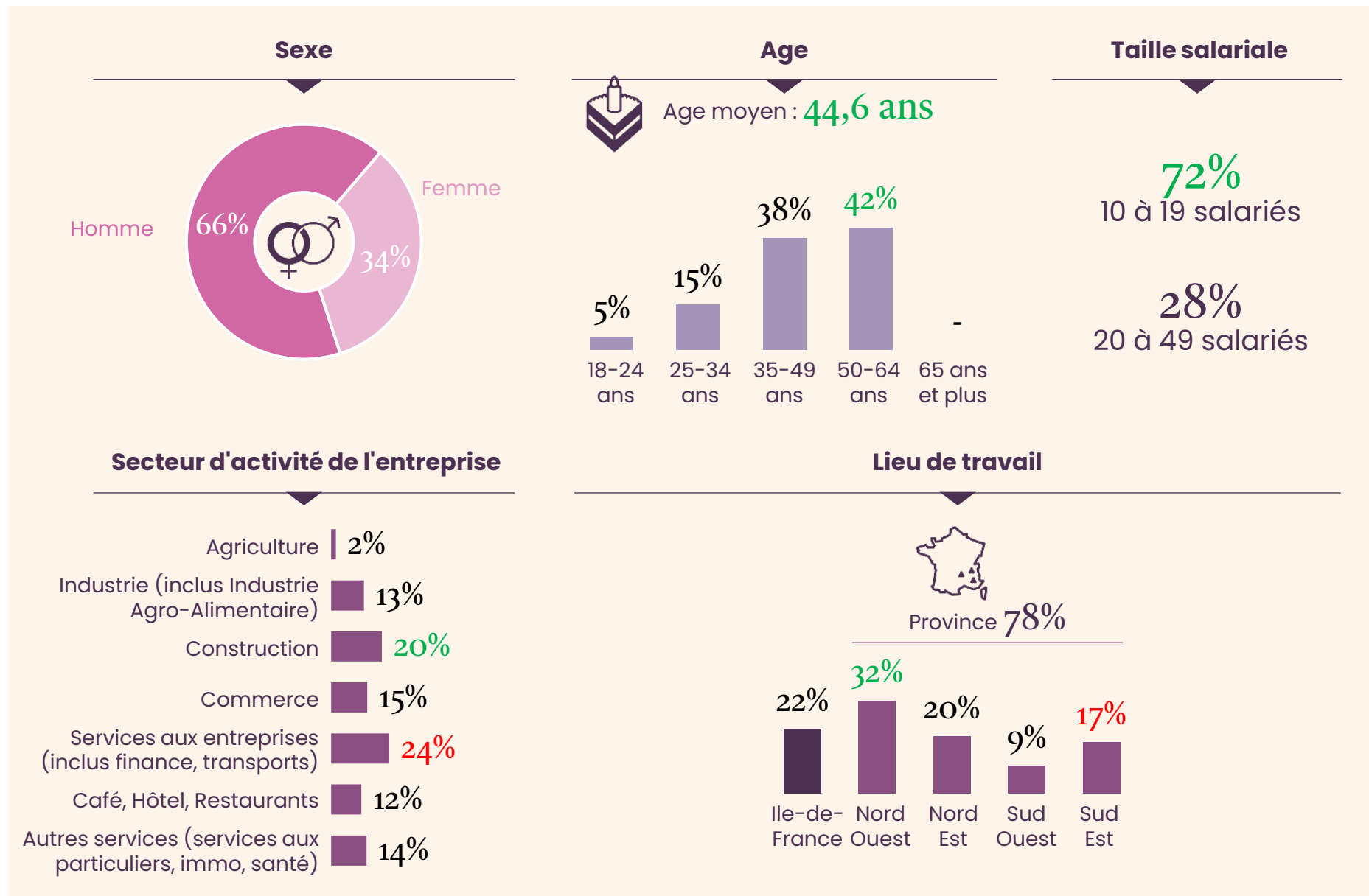


42\*

Entreprise n'ayant pas mis en place de dispositif d'épargne salariale ou de partage de la valeur

**A noter :** Un profil de dirigeants plus âgé, davantage à la tête d'entreprise de moins de 20 salariés, exerçant davantage leur activité dans la construction et moins dans les services aux entreprises, et étant davantage présents dans le Nord-Ouest et moins dans le Sud-Est

## Profil des dirigeants n'ayant pas mis en place un dispositif d'épargne salariale





Des freins à la mise en place d'un dispositif d'épargne salariale existent et tout particulièrement des freins relevant de l'auto-exclusion, de la méconnaissance des dispositifs, mais aussi de la situation économique de l'entreprise.

Pour quelle(s) raison(s) n'avez-vous pas mis en place de dispositif d'épargne salariale ou de partage de valeur au sein de votre entreprise ?

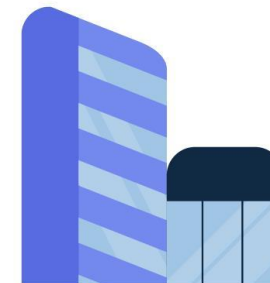
N'a pas mis en place de dispositif d'épargne salariale

Plusieurs réponses possibles



42  
Dirigeants

### Raisons de non mise en place





# Des freins importants qui impactent de fait l'intention des dirigeants de mettre en place un dispositif d'épargne salariale à l'avenir...

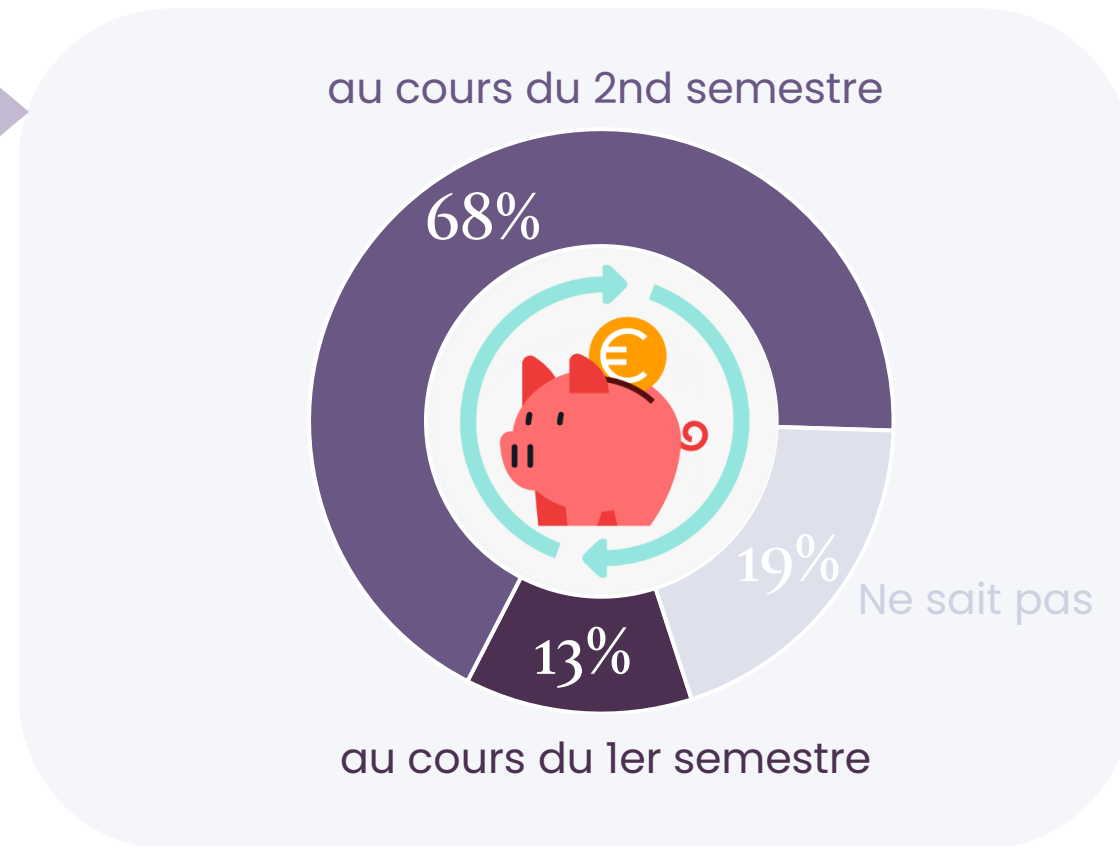
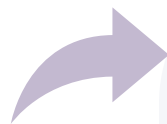
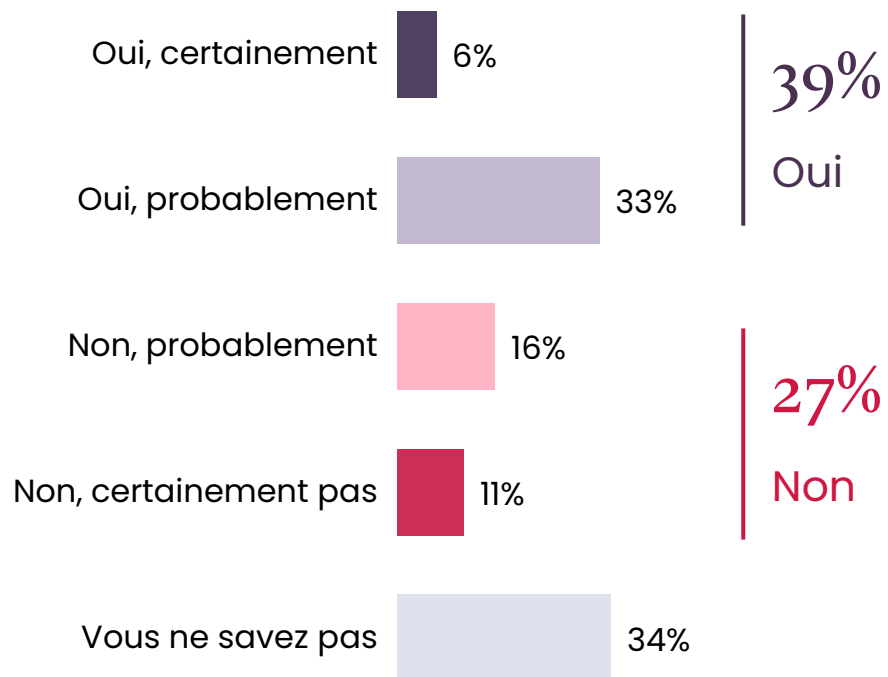
Avez-vous l'intention de mettre en place un dispositif d'épargne salariale ou de partage de valeur au cours des 12 prochains mois ? / Avez-vous l'intention de le faire ?

N'a pas mis en place de dispositif d'épargne salariale



42  
Dirigeants

## Intention de mise en place au cours des 12 prochains mois







...et qui, par effet miroir, constituent les principaux leviers qui seraient de nature à inciter les dirigeants d'entreprise à mettre en place un dispositif d'épargne salariale. Le principal levier serait d'ailleurs nature coercitive.



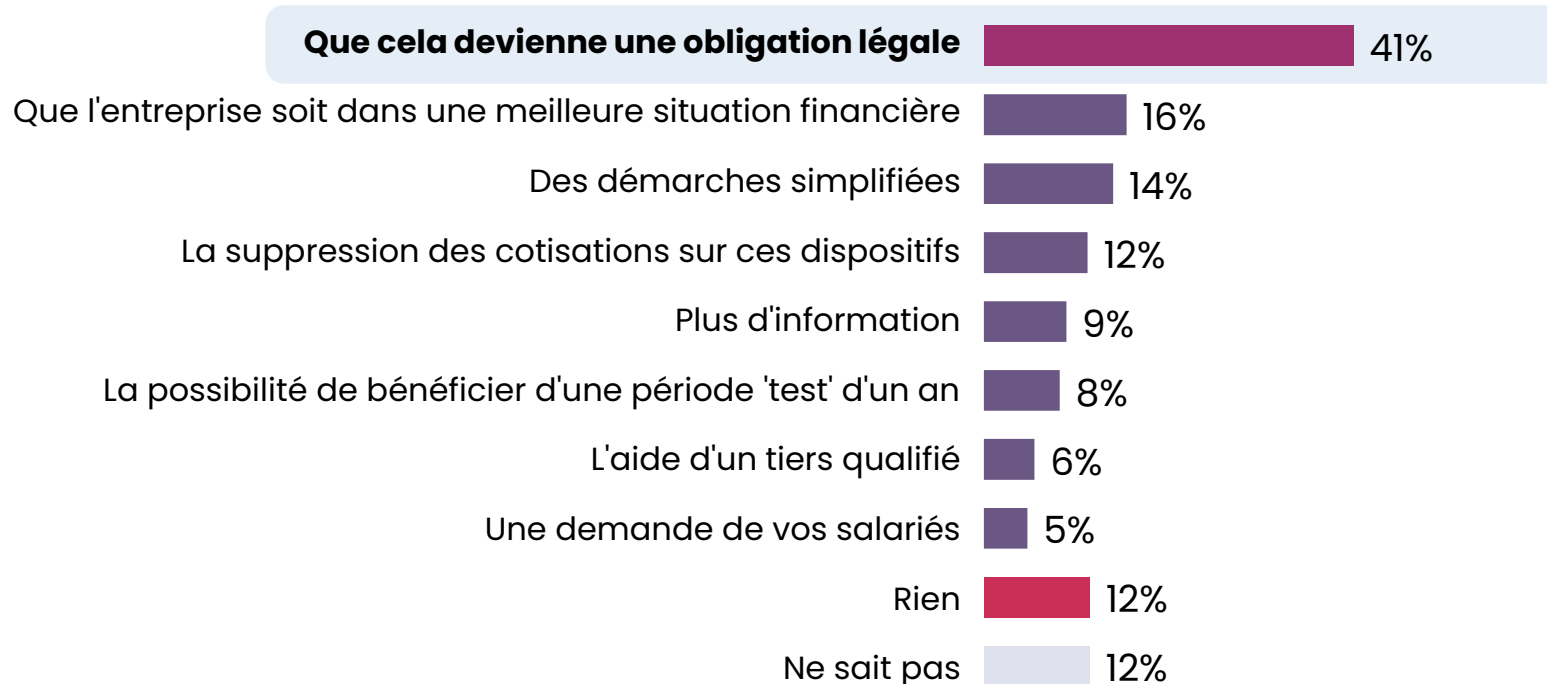
26\*  
Dirigeants

Qu'est-ce qui pourrait vous inciter à mettre en place des dispositifs d'épargne salariale ou de partage de valeur pour vos salariés ?

N'a pas l'intention de mettre en place de dispositif d'épargne salariale

Plusieurs réponses possibles

### Facteurs incitatifs





Après des dirigeants envisageant de mettre en place un dispositif d'épargne salariale, l'intéressement et le plan d'épargne retraite seraient priorités.

Quel(s) dispositif(s) d'épargne salariale ou de partage de valeur avez-vous l'intention de mettre en place ?

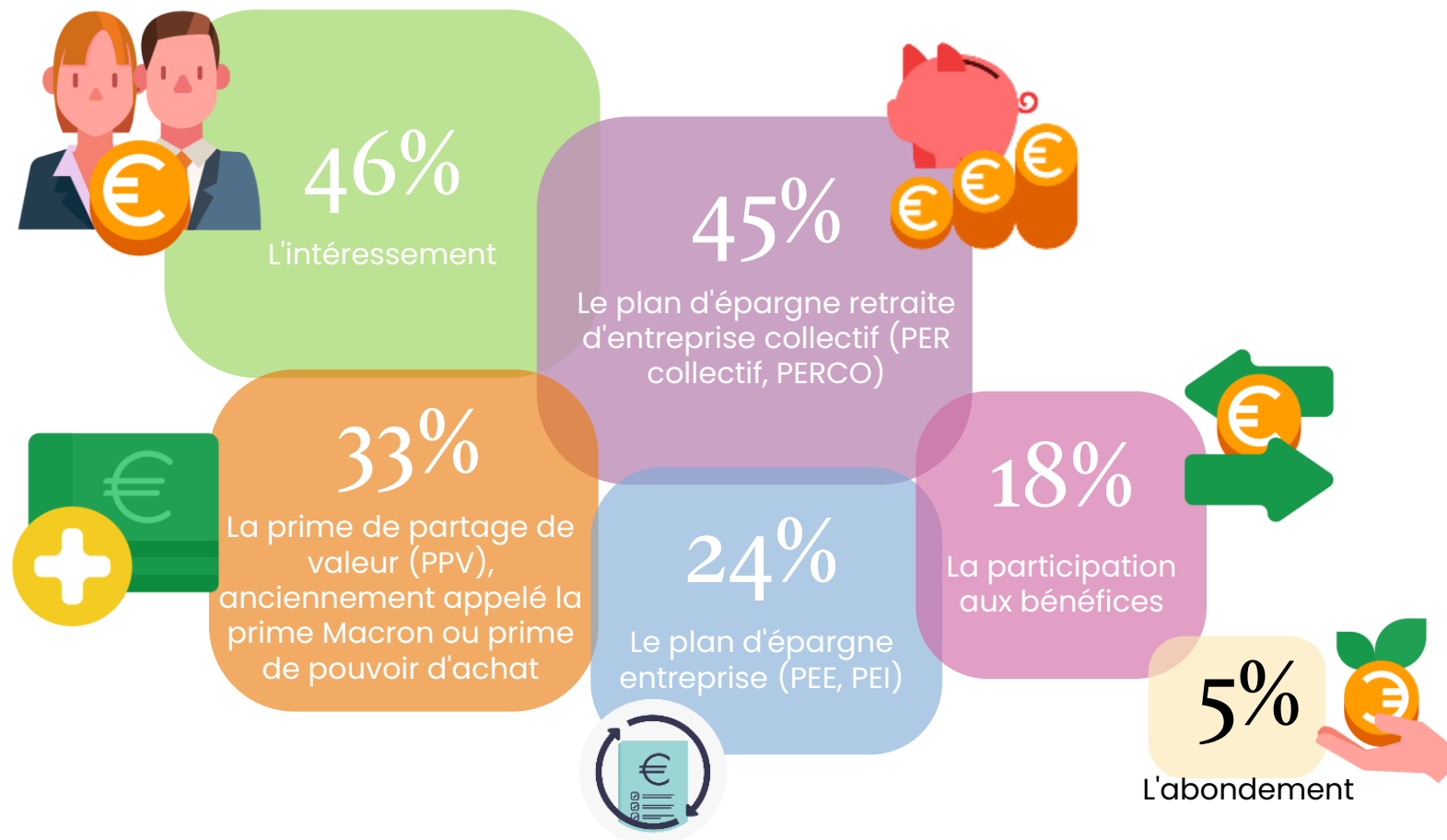
A l'intention de mettre en place un dispositif d'épargne salariale

Plusieurs réponses possibles



16\*  
Dirigeants

### Dispositifs envisagés



4-Focus sur le nouveau  
cadre légal obligatoire  
pour les entreprises de 11  
à 49 salariés





## La nouvelle obligation légale relative à la mise en place en 2025 un dispositif de partage de la valeur semble connue d'une majorité de dirigeants, du moins à minima de nom.



199  
Dirigeants

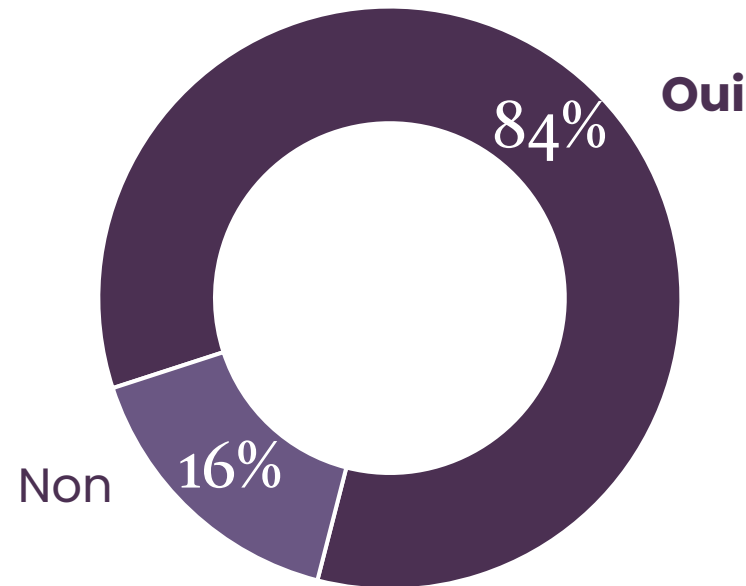
A compter du 1er janvier 2025, les entreprises de 11 à 49 salariés auront l'obligation de mettre en place au cours de l'année un dispositif de partage de la valeur parmi les trois suivants :

- Mise en place d'un plan de participation ou d'intéressement
- Versement d'une prime de partage de la valeur (PPV)
- Abondement à un plan d'épargne salariale (PEE, PEI ou Perco)

Cette obligation sera conditionnée au fait que ces entreprises aient réalisé un bénéfice net fiscal positif au moins égal à 1% du chiffre d'affaires pendant 3 années consécutives.

Etiez-vous déjà au courant de cette obligation avant de répondre à cette enquête ?

A entendu parlé de cette nouvelle obligation au moins de nom





Cette nouvelle obligation légale est avant tout connue des dirigeants ayant d'ores et déjà mis en place un dispositif d'épargne salariale. Les prestataires et conseillers externes spécialisés ont joué un rôle important sur ce point.

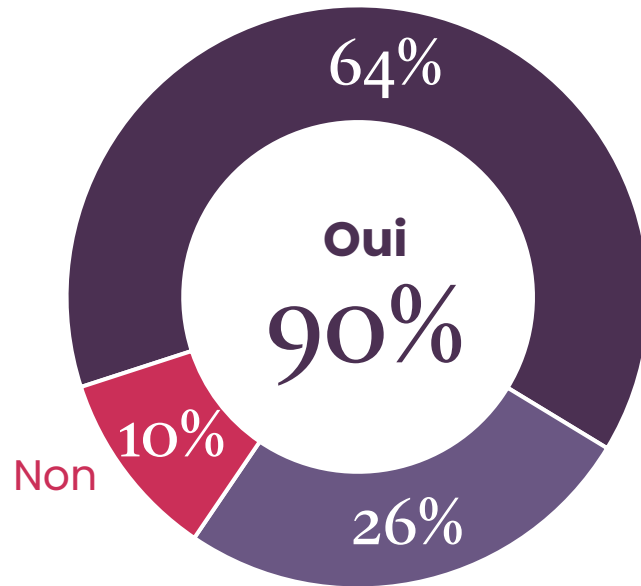


157  
Dirigeants

Etiez-vous déjà au courant de cette obligation avant de répondre à cette enquête ? / Comment avez-vous pris connaissance de cette obligation ?

Dirigeants ayant mis en place un dispositif d'épargne salariale

Oui et vous connaissiez déjà les modalités d'application de cette obligation



Oui mais vous ne connaissiez pas les modalités d'application de cette obligation





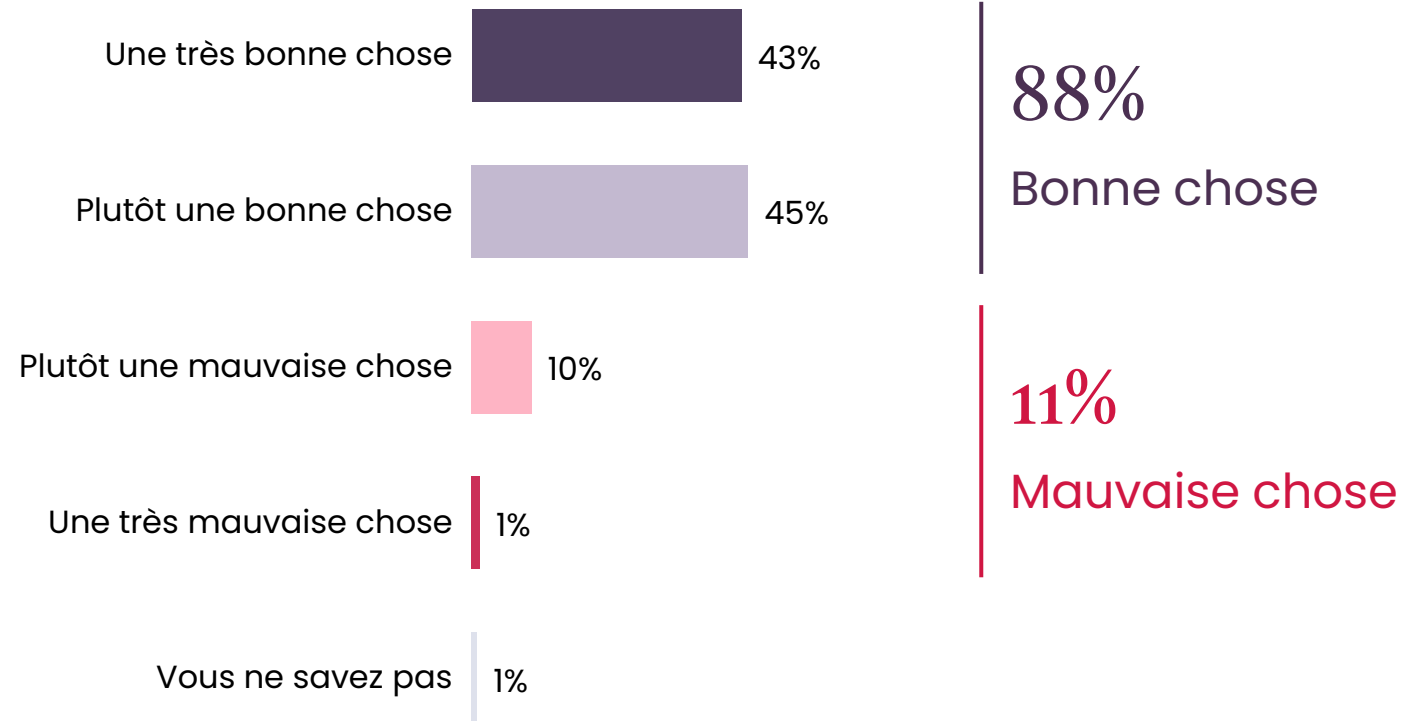
## Cette obligation est très largement perçue comme une bonne chose par les dirigeants ayant déjà sauté le pas...



157  
Dirigeants

Selon vous, le fait que la mise en place d'un dispositif d'épargne salariale ou de partage de valeur pour les entreprises de 11 à 49 salariés soit obligatoire est...

A mis en place un dispositif d'épargne salariale





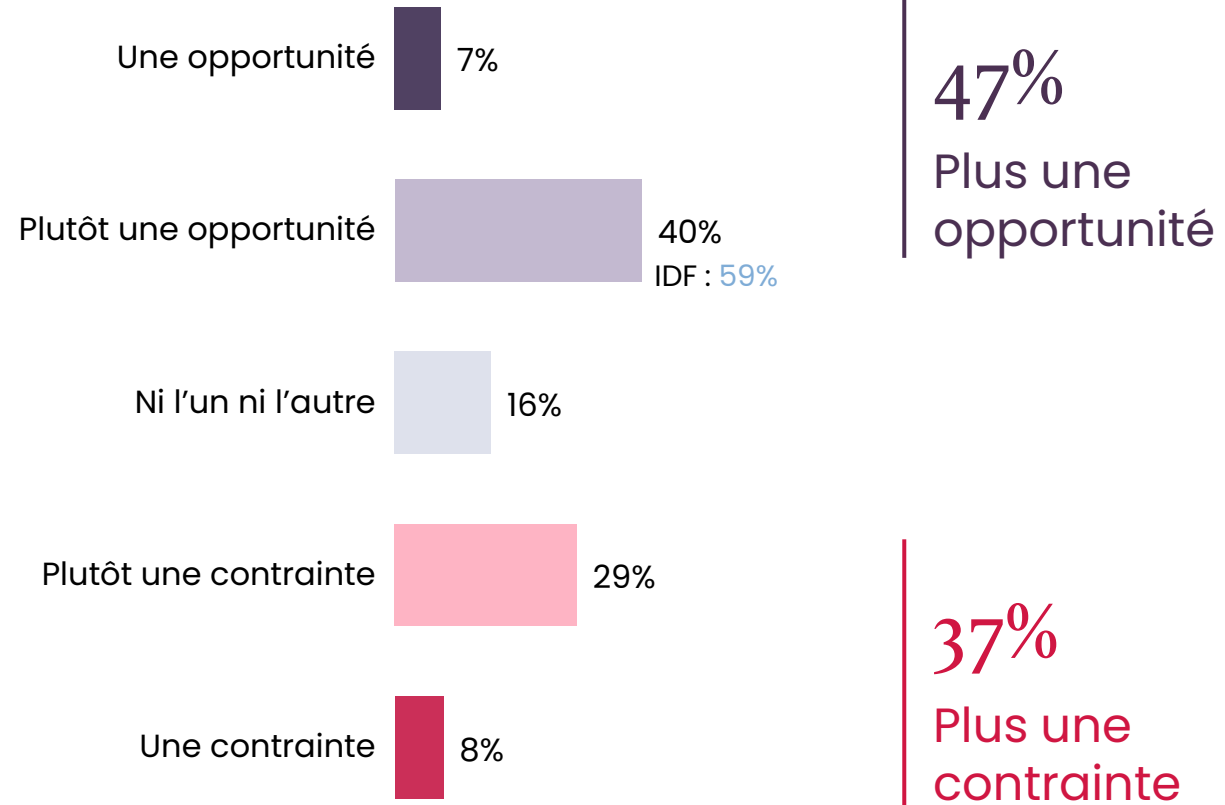
# ...bien que pour une partie d'entre eux, cette obligation relève plus souvent de la contrainte que de l'opportunité.

Avec laquelle de ces affirmations êtes-vous le plus d'accord. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement.

A mis en place un dispositif d'épargne salariale



157  
Dirigeants





Après des dirigeants n'ayant pas mis en place de dispositif d'épargne salariale, la connaissance du nouveau cadre l'égal est bien moins élevée et, dans près d'1 cas sur 2, relève d'une démarche de renseignement individuel sur Internet.

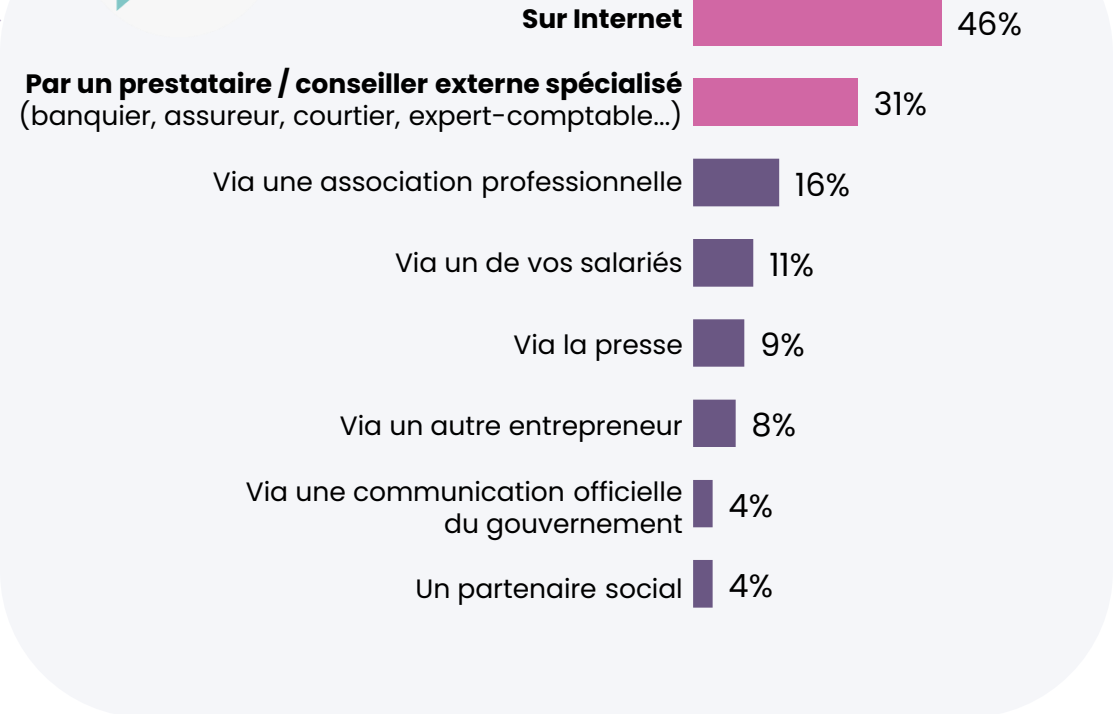
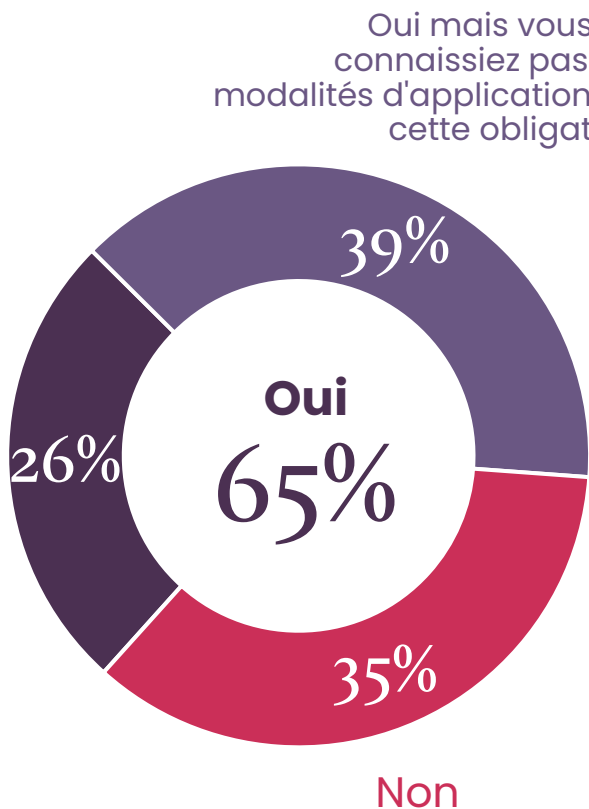


42  
Dirigeants

Etiez-vous déjà au courant de cette obligation avant de répondre à cette enquête ? / Comment avez-vous pris connaissance de cette obligation ?

N'a pas mis en place de dispositif d'épargne salariale

Oui et vous connaissiez déjà les modalités d'application de cette obligation







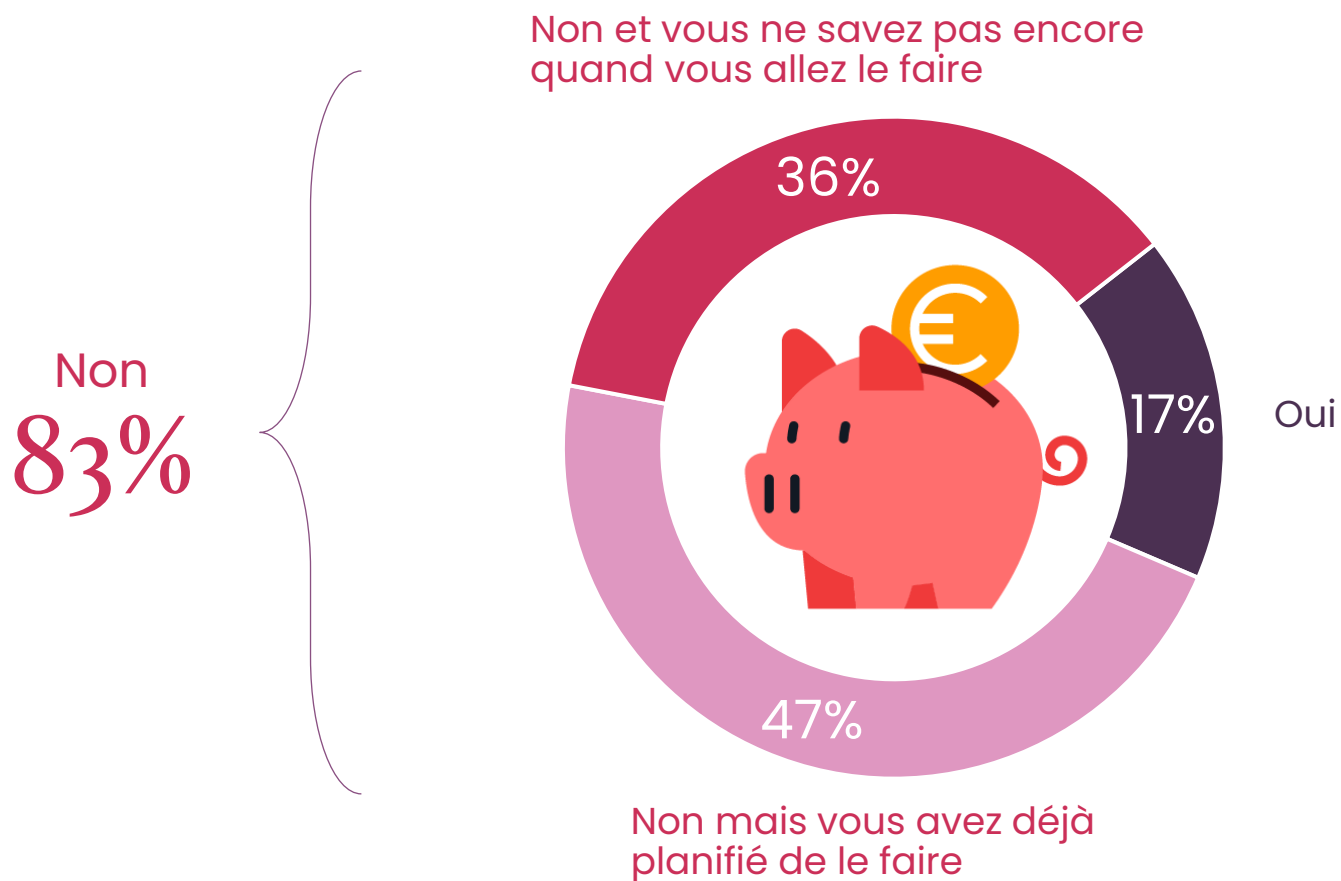
En revanche, seulement 2 dirigeants sur 10 ont entamé des démarches pour mettre en place un dispositif d'épargne salariale ou de partage de valeur.



26 \*  
Dirigeants

Avez-vous déjà entamé des démarches pour mettre en place un dispositif d'épargne salariale ou de partage de valeur pour vos salariés ?

Si étai au courant de l'obligation à venir





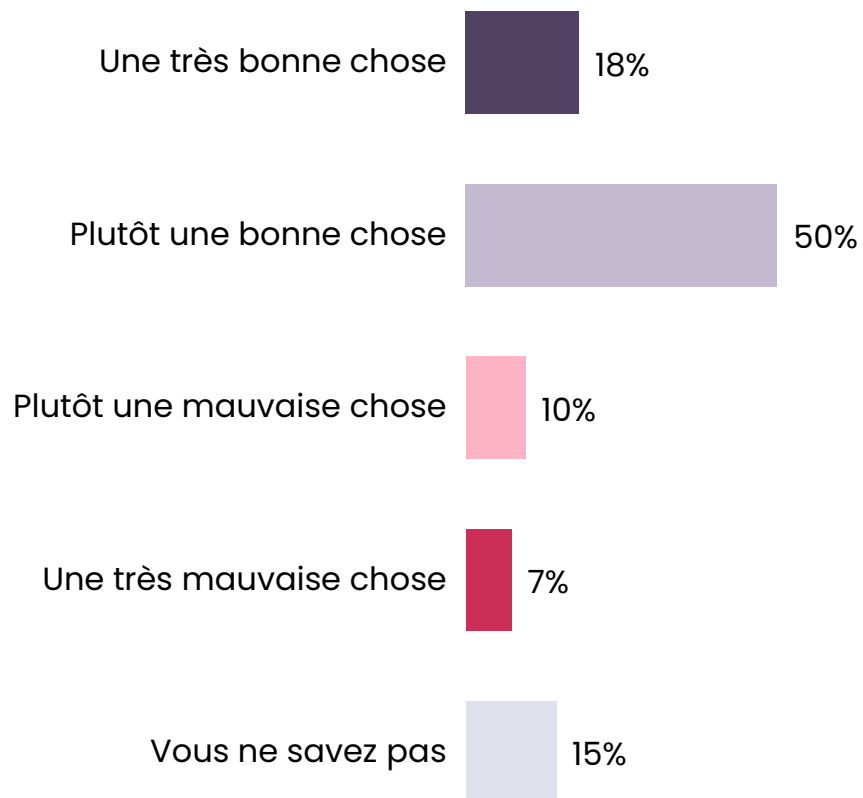
Une fois présentée, cette nouvelle obligation est toutefois perçue majoritairement positivement, bien qu'elle génère assez peu d'enthousiasme chez les dirigeants concernés.



42  
Dirigeants

Selon vous, le fait que la mise en place d'un dispositif d'épargne salariale ou de partage de valeur pour les entreprises de 11 à 49 salariés soit obligatoire est...

N'a pas mis en place de dispositif d'épargne salariale



68%

Bonne chose



17%

Mauvaise chose



Un manque d'enthousiasme à mettre en lien avec le fait qu'ils soient nombreux à percevoir cette obligation plutôt comme une contrainte qu'une opportunité.

Avec laquelle de ces affirmations êtes-vous le plus d'accord. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement

N'a pas mis en place de dispositif d'épargne salariale



42  
Dirigeants

→ Une contrainte pour 55% des dirigeants n'ayant pas encore mis en place de dispositif d'épargne salariale





## La connaissance du nouveau cadre réglementaire par les salariés d'entreprises de 11 à 49 salariés est faible.

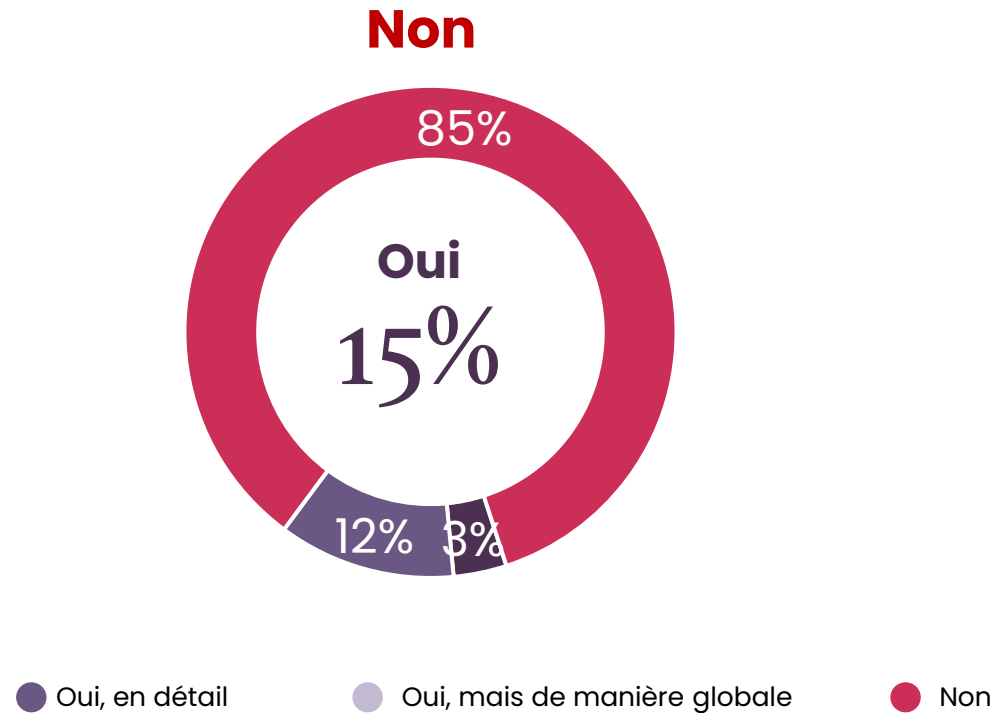
A compter du 1er janvier 2025, les entreprises de 11 à 49 salariés auront l'obligation de mettre en place au cours de l'année un dispositif de partage de la valeur parmi les trois suivants : Mise en place d'un accord de participation ou d'intéressement Versement d'une prime de partage de la valeur (PPV) Abondement à un plan d'épargne salariale (PEE, PEL, PER collectif ou PERCO) Cette obligation sera conditionnée au fait que ces entreprises aient réalisé un bénéfice net fiscal positif au moins égal à 1% de son chiffre d'affaires pendant 3 années consécutives.

Votre entreprise vous en a-t-elle parlé ?

[Nouvelle question](#)



301  
Salariés  
d'entreprise  
de 11 à 49 sal.



# opinionway

PARIS • BORDEAUX • VARSOVIE • CASABLANCA • ABIDJAN

Fondé en 2000 sur cette idée radicalement innovante pour l'époque, OpinionWay a été précurseur dans le renouvellement des pratiques de la profession des études marketing et d'opinion.

Forte d'une croissance continue depuis sa création, l'entreprise n'a eu de cesse de s'ouvrir vers de nouveaux horizons pour mieux adresser toutes les problématiques marketing et sociétales, en intégrant à ses méthodologies le Social Média Intelligence, l'exploitation de la smart data, les dynamiques créatives de co-construction, les approches communautaires et le storytelling.

Aujourd'hui OpinionWay poursuit sa dynamique de croissance en s'implantant géographiquement sur des zones à fort potentiel que sont l'Europe de l'Est et l'Afrique.

C'est la mission qui anime les collaborateurs d'OpinionWay et qui fonde la relation qu'ils tissent avec leurs clients.

Le plaisir ressenti à apporter les réponses aux questions qu'ils se posent, à réduire l'incertitude sur les décisions à prendre, à tracker les insights pertinents et à co-construire les solutions d'avenir, nourrit tous les projets sur lesquels ils interviennent.

Cet enthousiasme associé à un véritable goût pour l'innovation et la transmission expliquent que nos clients expriment une haute satisfaction après chaque collaboration - 8,9/10, et un fort taux de recommandation - 3,88/4.

Le plaisir, l'engagement et la stimulation intellectuelle sont les trois mantras de nos interventions.

## Restons *connectés* !



Recevez chaque semaine nos derniers résultats d'études dans votre boîte mail en vous abonnant à notre newsletter !

*Je m'abonne*

Votre contact OpinionWay

**Pascal Novais**

Directeur adjoint du pôle Banque Finance et Assurance

Tel. +33 1 81 81 83 57

[Pnovais@opinion-way.com](mailto:Pnovais@opinion-way.com)

**ESOMAR**<sup>25</sup>  
Corporate

