

LA LETTRE DE L'OBSERVATOIRE DE L'ÉPARGNE DE L'AMF



À l'occasion de la Semaine de l'Épargne Salariale 2025

■ ÉDITO

Épargne salariale : un besoin d'accompagnement persistant pour les salariés et dirigeants de TPE/PME

À l'occasion de la Semaine de l'Épargne Salariale, l'AMF, l'Association Française de la gestion financière (AFG), La finance pour tous et leurs partenaires, ont réalisé une nouvelle enquête sur l'épargne salariale¹.

Comme en 2020 et 2023, cette enquête a exploré les perceptions des salariés concernant les dispositifs d'épargne salariale (primes d'intéressement et de participation, abondement, plans d'épargne salariale, etc.).

Les résultats indiquent que la part de salariés bénéficiant d'au moins un dispositif d'épargne salariale a peu évolué depuis 2023. Néanmoins, cette proportion a progressé dans les entreprises de 11 à 49 salariés, qui sont concernées par la nouvelle obligation légale de mise en place d'un dispositif de partage de la valeur (lire en page 3).

Le constat est qu'il apparaît nécessaire de mieux orienter les salariés détenteurs vers des informations pertinentes, afin de leur permettre d'exploiter pleinement ces dispositifs.

L'enquête a également permis d'interroger les dirigeants d'entreprises de 11 à 49 salariés qui, depuis le 1^{er} janvier 2025, doivent mettre en place au moins un dispositif de partage de la valeur au sein de leur entreprise. Si une majorité d'entre eux déclare avoir d'ores et déjà mis en place au moins un des dispositifs, beaucoup répondent ne pas les connaître en détail.

La loi sur le partage de la valeur, en élargissant l'épargne salariale aux TPE et PME, renforce le besoin d'un accompagnement des salariés et des petites entreprises. Tous ont besoin de contenus et d'outils pédagogiques.

La Semaine de l'Épargne Salariale joue donc un rôle clé pour aider les épargnants à maîtriser leurs choix d'investissements et pour accompagner les dirigeants dans la mise en place des dispositifs les plus pertinents pour leur entreprise. ■

¹ Étude réalisée par OpinionWay pour la Semaine de l'Épargne Salariale. Échantillon de 751 personnes de 18 ans et plus constituant un échantillon des salariés d'entreprises privées françaises.

■ FOCUS

L'épargne salariale resserre le lien salarié-entreprise

Pour une majorité de bénéficiaires interrogés, l'intérêt pour les dispositifs d'épargne salariale peut se traduire par un effet positif sur la relation avec l'entreprise.

Un dispositif ayant un impact sur l'attractivité, la fidélité et le climat social des entreprises

En 2025, plus de la moitié des salariés bénéficiant d'au moins un dispositif d'épargne salariale (56 % d'entre eux) ont déclaré que ces dispositifs avaient eu une influence positive sur l'attractivité de l'entreprise, soit 8 points de plus qu'en 2023 (48 %).

Selon 52 % des personnes interrogées (44 % en 2023), ces dispositifs ont en outre un impact positif sur la fidélité ou la motivation vis-à-vis de l'entreprise. La croissance et le climat social de cette dernière sont également influencés positivement pour respectivement 48 % et 49 % des déclarants (42 % et 40 % en 2023).

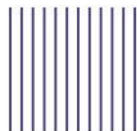
Un dispositif attractif également pour ceux qui n'en bénéficient pas encore

L'enquête permet d'observer ce même effet positif chez les salariés qui ne bénéficient pas encore des dispositifs d'épargne salariale au sein de leur entreprise. Ces derniers indiquent que cela pourrait avoir une influence positive sur leur motivation pour 68 % d'entre eux, leur fidélité pour 59 % ou le choix de rejoindre une entreprise pour 55 %.

La nouvelle réglementation globalement perçue positivement

88 % des dirigeants d'entreprises de 11 à 49 salariés interrogés considèrent cette nouvelle obligation légale comme une bonne chose, bien que 66 % d'entre eux jugent l'effort de mise en place important.

Parmi ceux qui ne connaissaient pas la réglementation, 68 % l'approuvent, mais seulement 16 % la perçoivent comme une opportunité pour l'entreprise. ■



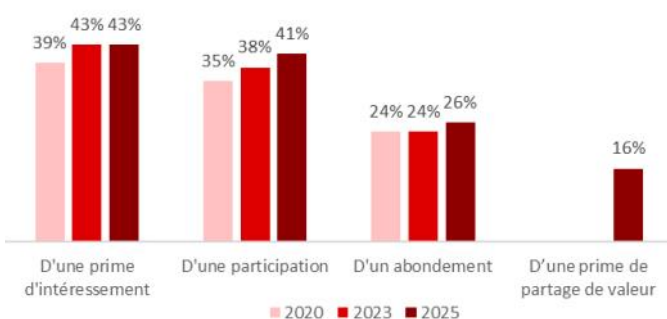
Comment les salariés s'approprient-ils les dispositifs d'épargne salariale en 2025 ?

Pour le premier volet de l'étude, un échantillon de 751 Français âgés de 18 ans et plus, comprenant des salariés du secteur privé et public ainsi que des travailleurs indépendants exerçant dans une entreprise d'au moins un salarié, a été interrogé en ligne du 16 au 28 janvier 2025. ■

La détention d'épargne salariale est stable

La proportion de salariés ayant bénéficié d'une prime est restée stable. La prime d'intéressement et la participation sont les deux dispositifs dont les salariés ont davantage bénéficié, respectivement à hauteur de 43 % et 41 %. L'abondement a bénéficié à 26 % d'entre eux, tandis que 16 % ont reçu une prime de partage de la valeur (PPV).

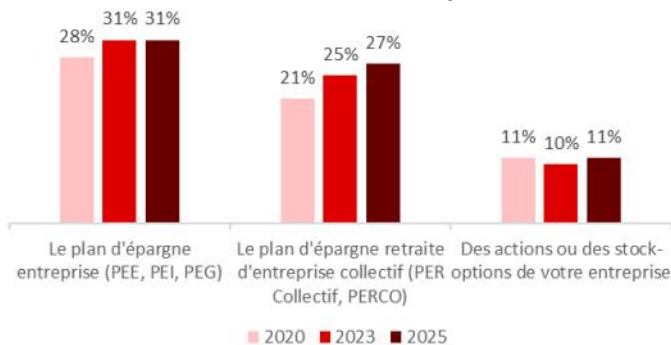
Au cours des 12 derniers mois avez-vous bénéficié ... (oui)



Source : Etude OpinionWay pour la Semaine de l'Épargne Salariale, janvier 2025

Près de la moitié des salariés (45 %) déclarent détenir au moins un plan d'épargne salariale, contre 47 % en 2023. 31 % d'entre eux possèdent un plan d'épargne entreprise (PEE, PEI, PEG) et 27 % un plan d'épargne retraite collectif (PER Collectif, PERCO). Les actions de l'employeur ou les stock-options de l'entreprise sont détenues dans une moindre mesure par 11 % des salariés interrogés.

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



Source : Etude OpinionWay pour la Semaine de l'Épargne Salariale, janvier 2025

A noter que la part de salariés détenteurs d'au moins un dispositif d'épargne a augmenté dans les entreprises de 11 à 49 salariés (49 % en 2025 contre 44 % en 2023 et 29 % en 2020).

Un intérêt élevé pour l'épargne salariale...

L'épargne salariale attire de nombreux salariés, avec 86 % jugeant les dispositifs intéressants, un niveau stable depuis 2020. Ils sont 73 % à les considérer comme de bons placements, une proportion en hausse par rapport à 2020 (69 %).

... mais la maîtrise des choix d'investissement est limitée ...

Si 67 % des détenteurs de plans déclarent connaître la gamme de fonds proposés, seuls 21 % en ont une connaissance détaillée. De plus, si 61 % se sentent capables de choisir eux-mêmes les placements faits au sein de leur épargne salariale, seuls 13 % estiment en avoir une maîtrise complète.

Enfin, seuls 30 % des salariés se disant connaisseurs de l'épargne salariale déclarent connaître l'option de gestion pilotée, un taux stable depuis deux ans.

... et le besoin d'accompagnement reste élevé

Ces limites dans la maîtrise des choix de placements pourraient expliquer le besoin d'accompagnement exprimé par 62 % des bénéficiaires. Ce besoin est plus fort chez les moins de 50 ans (69 % contre 44 % des plus de 50 ans) et dans les entreprises de moins de 50 salariés (68 % contre 56 % dans celles de plus de 500 salariés).

Des salariés motivés par l'abondement et la croissance de leur épargne

Parmi les détenteurs d'épargne salariale, les deux tiers (67 %) privilégient le versement de leurs primes sur un plan, tandis que 17 % préfèrent percevoir leur prime immédiatement et 9 % combinent les deux options.

Pour 6 % de ces détenteurs, la décision varie selon les années.

Interrogés sur leurs objectifs, 40 % des détenteurs investissent pour bénéficier de l'abondement, 40 % pour faire fructifier leur épargne sur le long terme, 35 % recherchent la défiscalisation et 28 % privilégient ce placement pour sa simplicité de compréhension. ■

La proportion de salariés effectuant des versements volontaires est en hausse

31 % des détenteurs ont effectué un versement volontaire (en euros ou sous forme de jours de congés) au cours des 12 derniers mois, un taux en hausse de 7 points par rapport à 2023 (24 %).

Le PEE reste le plan privilégié par les salariés. 72 % y ont placé tout ou partie de leur épargne, tous types de versements confondus, contre 50 % dans un PERCO ou PER Collectif.

Les entreprises de 11 à 49 salariés sont-elles préparées à la nouvelle obligation sur les dispositifs de partage de la valeur ?

Depuis le 1^{er} janvier 2025, les entreprises de 11 à 49 salariés sont tenues de mettre en place² l'un des dispositifs de partage de la valeur suivants :

- Instaurer un plan de participation ou d'intéressement;
- Verser une prime de partage de la valeur (PPV);
- Abonder un plan d'épargne salariale (PEE ou PER Collectif).

Dans le cadre de cette enquête, 199 dirigeants d'entreprises de 11 à 49 salariés ont été interrogés sur leur connaissance de cette nouvelle obligation afin d'établir un état des lieux de leurs pratiques. ■

Près de la moitié des petites entreprises ont déjà mis en place un dispositif d'épargne salariale

Entre 40 et 50 % des dirigeants interrogés ont indiqué avoir déjà mis en place le versement d'une prime ou celle d'un plan d'épargne¹.

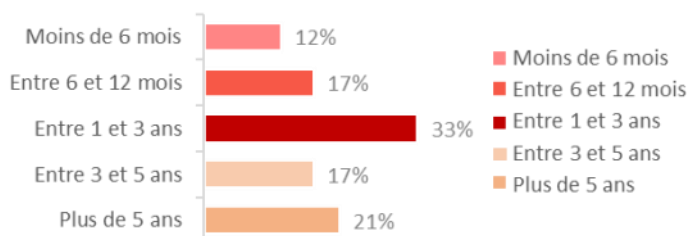
Dites-nous pour chacun des dispositifs suivants si vous les avez mis en place ou non au sein de votre entreprise

L'intéressement	48 %
La prime de partage de valeur (PPV), anciennement appelé la prime Macron ou prime de pouvoir d'achat	47 %
La participation aux bénéfices	46 %
Le plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PER Collectif, PERCO)	42 %
Le plan d'épargne entreprise (PEE, PEI)	41 %
L'abondement	27 %

Source : Etude OpinionWay pour la Semaine de l'Épargne Salariale, janvier 2025

61 % des dirigeants ayant déjà mis en place un dispositif d'épargne salariale l'ont fait il y a moins de trois ans et 21 % depuis plus de cinq ans.

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



Source : Etude OpinionWay pour la Semaine de l'Épargne Salariale, janvier 2025

Une grande majorité des petites entreprises est informée des nouvelles obligations

La quasi-totalité des dirigeants ayant déjà mis en place au moins un dispositif d'épargne salariale (90 %) affirment être informés de la nouvelle réglementation sur le partage de la valeur. Néanmoins, 26 % d'entre eux déclarent ne pas en connaître les modalités précises d'application.

Les dirigeants n'ayant pas encore mis en place un dispositif d'épargne salariale sont 65 % à avoir entendu parler de cette nouvelle obligation. Mais 39 % disent ne pas en connaître les modalités d'application.

Les dirigeants ayant mis en place un dispositif ont souvent été informés par un professionnel

Près de la moitié des dirigeants (46 %) ont été informés par un conseiller externe (banquier, assureur, courtier, expert-comptable, etc.), contre 19 % par la presse, 19 % par internet, 17 % par les canaux officiels du gouvernement, 14 % par un des salariés, 13 % par une association professionnelle, 9 % par un autre entrepreneur et 8 % par un partenaire social.

Les motivations managériales sont la source principale de mise en place d'un dispositif

Les dirigeants ayant mis en place une épargne salariale l'ont fait avant tout pour des raisons managériales. Leur objectif principal est d'améliorer la motivation des salariés (40 % des cas), leur fidélisation (34 %) ou encore l'attractivité de l'entreprise (24 %). Seuls 10 % des dirigeants ont mis en place un dispositif en raison de la nouvelle obligation.

Près de 80 % des dirigeants ayant mis en place une épargne salariale estiment que ce dispositif a renforcé la motivation de leurs salariés, la fidélité, l'attractivité et le climat social de l'entreprise.

Enfin, 67 % d'entre eux considèrent que cela a contribué à la croissance et au développement de l'entreprise, et 86 % se disent satisfaits des dispositifs instaurés. ■

¹ Ces chiffres sont à considérer prudemment car pour une taille d'échantillon de 200 répondants, la marge d'erreur statistique est comprise entre 6 et 7 points.

² Sous condition d'un bénéfice net fiscal positif d'au moins 1 % du chiffre d'affaires sur trois ans.

Le rapport détaillé de l'étude est accessible sur le site de l'AMF dans la rubrique [Publications/Rapports, études et analyses](#)