

CECOP

Centre d'études et de connaissances sur l'opinion publique

LES SALARIES DU PRIVE ET L'ÉPARGNE SALARIALE

Une enquête CECOP/CSA pour NOVACY

Note d'analyse

Octobre 2006

CECOP

S.A. au capital de 38.112,25 euros

Siège social : 15, rue d'Estrées - 75007 Paris

Bureaux et correspondance : 6, rue Joseph Bara 75006 Paris

Tél : 01 40 46 05 85 - e-mail : cecop.sondages@wanadoo.fr

RCS Paris B 415 278 092 00010

PRESENTATION

- ⇒ A la demande de **NOVACY**, le Centre d'études et de connaissances sur l'opinion publique (CECOP) a conçu et conduit une grande enquête sur les salariés du secteur privé et l'épargne salariale.
- ⇒ Les interviews ont été réalisées au téléphone par CSA du 28 août au 13 septembre 2006.
- ⇒ L'enquête a été conduite auprès d'un échantillon représentatif de 827 salariés du privé, issus de quatre échantillons nationaux représentatifs âgés de 18 ans et plus constitué d'après la méthode des quotas (sexe, âge, profession du chef de ménage), après stratification par région et catégorie d'agglomération.
- ⇒ Cette note présente une analyse des résultats de l'enquête avec pour objectif de **mettre en évidence les lignes de force et les faiblesses de l'épargne salariale et de dégager les pistes d'action et de communication dans le but d'aider les promoteurs de ce système à le développer.**

- I -

**L'EPARGNE SALARIALE CONCERNE
PRES D'UN SALARIE SUR DEUX**

Près d'un salarié sur deux dispose d'un produit d'épargne salariale

Un salarié sur deux environ déclare disposer d'au moins un produit d'épargne salariale

		Salariés du privé	
		Oui	Non
<i>Vous-même, disposez vous de chacun des produits suivants :</i>			
Possède au moins un des produits		48%	52%
Dont :			
- CCB (Compte Courant Bloqué)		27%	72%
- PEE ou PEI (Plan Epargne Entreprise ou Inter entreprise)		25%	74%
- PERCO ou PERCOI (Plan épargne Retraite Collective)		10%	88%
- Actionnariat salarié		15%	84%

Les différences de répartition de l'épargne salariale dépendent beaucoup de la nature des produits

PEE, PEI et actionnariat salariés sont les produits les plus discriminants selon la taille des entreprises.

Les PEE et PEI sont de loin les produits les plus présents dans les grandes structures (49%).

<i>disposez vous de chacun des produits suivants :</i>	CCB	PEE, PEI	PERCO PERCOI	Actionnariat salarié	Dispose d'au moins un produit
TAILLE D'ENTREPRISE					
- Moins de 50 salariés	16%	9%	7%	8%	30%
- De 50 à 499 salariés	37%	27%	9%	13%	54%
- 500 salariés et plus	33%	49%	14%	27%	67%



Certains produits semblent réservés aux grandes structures. Il convient de s'interroger sur leur adaptation au marché des petites et moyennes entreprises.

Le développement dans les entreprises : des écarts considérables

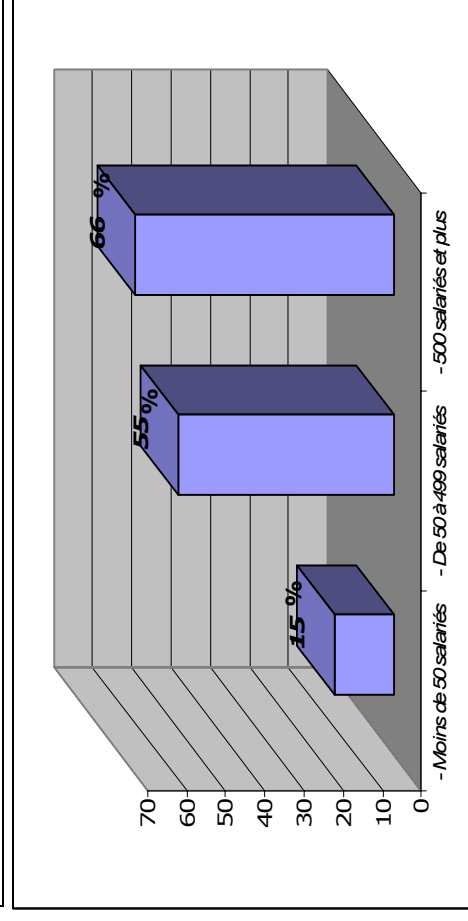
La mise en place est encore limitée dans les entreprises en raison de très fortes disparités liées à leur taille.

Au dire des salariés interrogés, moins d'une entreprise sur deux a mis en place un système d'épargne salariale.

Votre entreprise a-t-elle mis en place un système d'épargne salariale pour ses salariés ?	Salariés du privé
- Oui	41%
- Non	55%

Cette proportion atteint **les deux tiers auprès des plus grandes** et plus de la moitié auprès des entreprises intermédiaires. Mais l'épargne salariale est très peu présente parmi les petites entreprises- celles de moins de 50 salariés (15%).

La présence de l'épargne salariale selon les tailles d'entreprises



Si l'épargne salariale connaît un certain succès quantitatif, elle est encore peu présente dans les petites entreprises.

- II -

**L'EPARGNE SALARIALE :
UN SYSTEME GAGNANT-GAGNANT**

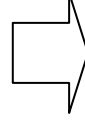
Un fonctionnement qui donne satisfaction aux usagers

Auprès de ceux qui disposent d'une épargne salariale, tous les aspects fonctionnels apparaissent satisfaisants, tant en ce qui concerne la gestion, la sécurité des placements ou les modalités de transactions.

En revanche, **le niveau de satisfaction sur tous les aspects informationnels est moins favorable.** C'est sur ces questions que devront à l'avenir porter les efforts.

Sur chacun des points suivants concernant votre plan d'épargne salariale, dites si vous êtes vraiment satisfait ou pas vraiment satisfait ?	Vraiment satisfait	Pas vraiment satisfait	Différence
Aspects fonctionnels			
La qualité de la gestion de votre épargne salariale	62%	28%	+34
La sécurité des placements	62%	29%	+33
La facilité pour effectuer des transactions (versements, retraits)	54%	35%	+19
Le niveau des versements de votre entreprise	51%	40%	+11
Le rendement de votre plan	48%	42%	+6
La fréquence de l'information sur la gestion	48%	44%	+4
La qualité de l'information sur la gestion	47%	45%	+2
La possibilité de joindre des conseillers au téléphone pour s'informer	44%	43%	+1
La possibilité de faire un point régulier sur votre épargne en face à face avec un conseiller	36%	52%	-16

Question posée à l'ensemble des salariés du privé déclarant disposer au moins d'un CCB, PEE ou PEI, PERCO ou PERCOI ou de l'actionnariat salarié, soit 48% des salariés du privé



L'expérience positive du fonctionnement est, pour les promoteurs de l'épargne salariale, une sécurité. Un bilan à mettre en avant auprès des entreprises.

Le système de l'épargne salariale apparaît gagnant-gagnant

L'épargne salariale est perçue comme un système gagnant-gagnant par une très large majorité de salariés (68%), fait rare dans le climat actuel de suspicion à l'égard des entreprises et de leurs dirigeants.

Salariés du privé
<p><i>Selon vous, l'épargne salariale en entreprise est un système :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - plutôt à l'avantage des salariés..... - plutôt à l'avantage des employeurs..... - C'est un système gagnant, gagnant.....
<p>9% 19% 68%</p>

Cette perception majoritairement positive se retrouve à des nuances près auprès de toutes les catégories sociales à gauche presque autant qu'à droite.

Très légère suspicion du côté des catégories populaires, mais qui n'est pas un frein.

	A l'avantage des salariés	A l'avantage des employeurs	Un système gagnant, gagnant
PROFESSION DE LA PERSONNE INTERROGEE - Cadre - Profession intermédiaire - Employé - Ouvrier	5% 12% 11% 8%	13% 15% 20% 24%	79% 71% 66% 63%
PREFERENCE PARTISANE - Gauche - Droite	9% 11%	21% 12%	66% 75%
DISPOSE D'UN PRODUIT D'EPARGNE SALARIALE - Aucun - Un ou plus	11% 8%	20% 18%	66% 70%

Même ceux qui n'en disposent pas en ont une opinion favorable, signe que le système dispose d'une bonne image



L'équité : une solide base pour promouvoir l'épargne salariale.

Un système socialement généralisable

La perception d'un système adapté à toutes les catégories sociales.

Une majorité absolue des salariés, quelle que soit leur catégorie sociale, pense que l'épargne salariale est destinée à tous les salariés sans distinction, pas seulement aux cadres. C'est là encore en terme d'équité, une perception très favorable à l'épargne salariale.

	Salariés du privé			
	Ensemble	Cadres	P.I.	Ouvriers
<i>Selon vous, l'épargne salariale est-elle destinée avant tout :</i>				
- Aux cadres dirigeants	6%	4%	4%	6%
- Aux cadres supérieurs.....	5%	3%	2%	7%
- Aux cadres	10%	6%	14%	11%
Sous-Total « Avant tout pour les CADRES »	21%	13%	20%	24%
- Aux professions intermédiaires.....	-	-	1%	-
- Aux employés.....	3%	1%	2%	3%
- Aux ouvriers.....	1%	-	1%	1%
A tous les salariés sans distinction de niveau	74%	85%	75%	71%

Mais des freins différenciés existent selon les professions. La durée de placement en est un, spécifique aux catégories modestes.

D'après vous, quels sont les inconvénients de l'épargne salariale ?	Le risque de voir l'ES remplacer les augmentations.		La trop longue durée du blocage de l'épargne	
	ENSEMBLE	48%	ENSEMBLE	44%
PROFESSION				
- Cadre		59%		36%
- Profession intermédiaire		51%		43%
- Employé		46%		48%
- Ouvrier		47%		44%



L'atout de la diversité sociale permet de renforcer l'aspect équitable du système. Ceci donne une base de travail sociologique large pour la promotion de l'épargne salariale.

- III -

**LES CONDITIONS DU SUCCES :
LE CERCLE VERTUEUX**

L'abondement ne touche qu'une entreprise sur deux et les versements personnels moins d'un salarié sur trois

L'abondement des entreprises est une pratique encore insuffisamment répandue.

<i>Votre entreprise effectue-t-elle des versements complémentaires par rapport aux montants que vous versez pour votre épargne salariale ?</i>	Salariés du privé
- Oui	54%
- Non	42%
- Je ne sais pas (<i>réponse suggérée</i>)	4%

Base : salariés du privé déclarant disposer au moins d'un PEE ou PEI, PERCO ou PERCOI ou de l'actionariat salarié, soit 35% des salariés du privé

Le versement d'épargne personnelle des salariés sur leur PES reste une pratique encore très minoritaire.

La proportion de salariés effectuant des versement est réduite (moins d'un tiers) et la fréquence faible.

<i>Personnellement, versez-vous de l'épargne personnelle sur votre plan d'épargne salariale ?</i>	Salariés du privé
Oui	30%
- Oui, très régulièrement	7%
- Oui, par versements annuels	8%
- Oui, quand c'est possible	15%
Non	67%

Base : salariés du privé déclarant disposer au moins d'un CCB, PEE ou PEI, PERCO ou PERCOI ou de l'actionariat salarié, soit 48% des salariés du privé



Or plus le système est vivant, donc alimenté par les deux parties, plus il donne satisfaction. C'est donc à condition d'enclencher le cercle vertueux « donnant-donnant » que le système pourra se développer avec succès.

Favoriser l'abondement des entreprises pour un développement harmonieux

L'abondement des entreprises est une condition nécessaire au déclenchement du cercle vertueux.

Lorsque les entreprises abondent, les salariés suivent. Cela a un effet très fort sur le versement des salariés sur leurs plans d'épargne salariale : 50% des salariés pratiquent alors le versement personnel (contre 20% quand il n'y a pas abondement).

Le versement des salariés dépend moins de leur niveau de revenu que du jeu de la réciprocité entre salariés et entreprise.

Le versement personnel des salariés sur leur PES en fonction de l'abondement des entreprises		
Verse sur son PES		
	Oui	Non
ABONDEMENT DE L'ENTREPRISE POUR LES BENEFCIAIRES	50%	49%
- Oui	20%	76%
- Non		

Le versement des salariés sur leur PES en fonction de leur revenu		
Verse sur son PES		
	Oui	Non
REVENUS MENSUELS DU FOYER	38%	62%
- 1 500 euros ou moins	27%	69%
- De 1 501 euros à 2 000 euros	26%	70%
- De 2 001 euros à 3 000 euros	28%	70%
- De 3 001 euros à 4 500 euros	34%	60%
- Plus de 4 500 euros		

L'abondement renforce la perception favorable du système

	A l'avantage des salariés	A l'avantage des employeurs	Un système gagnant, gagnant
ABONDEMENT DE L'ENTREPRISE POUR LES BENEFCIAIRES	10%	14%	75%
- Oui	8%	22%	67%
- Non			



Le système est d'autant plus perçu comme gagnant-gagnant que les entreprises jouent le jeu.

Le cercle vertueux

Aujourd'hui, le fait de disposer d'un PES n'accroît pas assez significativement, la satisfaction des salariés vis-à-vis de leur rémunération.

En revanche, la « vie du système » par le déclenchement du cercle vertueux (abondement-versements) est tout à fait favorable.

Les salariés les plus satisfaits de leur rémunération sont ceux qui disposent d'un PES vivant, c'est-à-dire dans lequel leur entreprise abonde et où eux-mêmes effectuent des versements. A l'inverse, les moins satisfaits sont ceux qui sont face à un système « inerte », c'est-à-dire dans lequel ni eux, ni leur entreprise n'effectue de versement

<i>Etes vous satisfait de votre rémunération actuelle, en tenant compte du salaire et de tous les compléments de rémunération ?</i>	Pas de système d'épargne salariale	PAS d'abondement de l'entreprise et PAS de versement des salariés	Salarié verse SANS abondement de l'entreprise	Entreprise abonde ET salarié verse
Satisfait	52%	56%	59%	68%
Pas satisfait	48%	43%	41%	32%

Ceux qui effectuent des versements d'épargne personnelle dans leur épargne salariale et qui disposent de l'abondement de leur entreprise sont les plus satisfaits du système. Preuve que lorsque celui-ci est actif, il est performant.



Avec l'abondement des entreprises, se crée un cercle vertueux qui est économique et psychologique.

Il convient d'en convaincre à la fois les dirigeants et les salariés, pour aller vers un système « donnant-donnant ».

- IV -

LA MISE EN OEUVRE DU SUCCES

Afficher clairement l'épargne salariale comme un complément de rémunération

Pour les salariés, le frein principal réside dans cette perception réelle bien qu'erronée, que l'épargne salariale n'est pas vraiment une forme de rémunération, puisque son risque principal serait de remplacer les augmentations de salaires.

<i>D'après vous, quels sont les inconvénients de l'épargne salariale ?</i>	Salariés du privé	Dont avec entreprises qui abondent
<p>Le risque de voir l'épargne salariale remplacer les augmentations de salaire</p> <p>La trop longue durée du blocage de l'épargne</p> <p>Le niveau élevé des risques liés aux placements</p> <p>Le rendement assez faible de l'épargne salariale</p> <p>Le mélange entre épargne professionnelle et personnelle</p>	<p>49%</p> <p>44%</p> <p>19%</p> <p>18%</p> <p>9%</p>	<p>51%</p> <p>49%</p> <p>20%</p> <p>16%</p> <p>6%</p>

Cependant, les salariés préfèrent disposer comme complément de rémunération, « d'une forme de participation ou d'intéressement aux résultats » (54%), catégorie dans laquelle peut s'inscrire l'épargne salariale, loin devant les « stocks options » (4%, dernier dans la hiérarchie des choix) dont on dit trop souvent et manifestement à tort qu'ils correspondent aux attentes des salariés.

L'épargne salariale doit être **comprise et présentée comme une forme de complément de rémunération**. Aider les entreprises à **faire passer ce message**, c'est les aider à développer l'épargne salariale.

Car aujourd'hui, même dans les entreprises qui abondent, la crainte que l'épargne salariale remplace les augmentations de salaire est forte. Ceci prouve qu'il s'agit d'**une représentation particulièrement bien ancrée** dans les esprits.



Pour aider au développement de l'épargne salariale, il convient de tenir un langage de vérité et de pédagogie. L'épargne salariale est bien un « complément de rémunération ». Ceci doit être assumé et il convient d'aider les entreprises dans cette indispensable pédagogie.

Diversifier la perception de l'épargne salariale au-delà de la seule préparation de la retraite

La préparation de la retraite apparaît de loin comme l'intérêt principal de l'épargne retraite.

- L'image est d'autant plus forte que les outils d'aide à la préparation des retraites sont absents comme *dans les petites et moyennes entreprises*. Après de ce type d'entreprises, **le thème de la retraite est un axe de promotion essentiel de l'épargne salariale**.
- Toutes catégories sociales confondues, l'épargne salariale est considérée comme un instrument essentiel de l'épargne retraite. **Le thème de la retraite est donc un objet de consensus social**.
- Les salariés des grandes entreprises sont ceux associent le plus l'épargne salariale à divers usages possibles. **Après de ces salariés, le discours ne doit donc pas se restreindre à l'équation « épargne salariale = retraite »**

Plus les salariés se sentent bien informés sur l'épargne salariale, plus la perception de son utilité se diversifie.

A quoi l'épargne salariale d'entreprise vous paraît-elle la mieux adaptée ?	Salariés du privé	Se sentent bien informés	Ne se le sentent pas
A la préparation d'un complément retraite	43%	37%	46%
A la constitution d'un capital en vue de faire un achat important	29%	36%	26%
A la constitution d'une épargne de précaution	14%	14%	15%
A se constituer un capital à faire fructifier par des placements	12%	13%	12%



Pour promouvoir l'épargne salariale là où elle n'existe pas, il convient de tenir compte de ce qu'elle représente pour les salariés, à savoir avant tout un outil de préparation de la retraite.

Mais pour aider à son développement là où elle existe, le rôle de l'information consiste à accroître la connaissance du système pour élargir sa palette d'utilité.

- V -

COMMUNIQUER SUR L'EPARGNE SALARIALE

L'information : combler un déficit et répondre à une demande

Il est important de noter que **21% des salariés déclarant disposer d'un produit relevant de l'épargne salariale disent ne pas avoir entendu parler de ce système**. Et 29% déclarent même que leur entreprise n'a pas mis en place d'épargne salariale. Les salariés soit sont mal informés, soit perdus dans la complexité du système. Il y a bien un **déficit d'information (65% des salariés se sentent mal informés)**, mais également **une demande non satisfaite (51% cherchent à l'être)**.

A propos des possibilités d'épargne salariale, avez-vous le sentiment d'être :		Salariés du privé
- Bien informés		35%
- Mal informés		65%
- Cherchent à être informés		51%
- Ne cherchent pas à l'être		49%

LES CIBLES STRATEGIQUES DE LA COMMUNICATION CORRESPONDENT A DES CATEGORIES COMPLEMENTAIRES	
Bien informés et CHERCHENT à l'être	Pas bien informés mais CHERCHENT à l'être
<p>14% des salariés du privé</p> <ul style="list-style-type: none"> - 500 salariés et plus - Cadres <p>Hauts niveaux de revenus (Plus de 4 500 euros)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Patrimoine élevé (50 000 euros et plus) <p>Disposent de PEE, Pei, Perco Haut niveau d'épargne salariale</p> <p>Bénéficient de l'abondement d'entreprise</p>	<p>37% des salariés du privé</p> <ul style="list-style-type: none"> - Moins de 50 salariés - Ouvriers, employés - Moins de 30 ans <p>Faibles revenus (1 500 euros ou moins)</p> <p>Dispose d'un patrimoine, mais modeste (inférieur à 7500 euros)</p> <p>Ne disposent pas d'épargne salariale, ou bien simplement d'un CCB</p> <p>Ne bénéficient pas de l'abondement d'entreprise</p>



APPROFONDISSEMENT

La demande d'information des salariés des grandes entreprises, des catégories élevées, de ceux qui disposent d'une épargne salariale souvent élevée est le signe d'une *attente de diversification*.

UNE CIBLE POUR APPROFONDIR



DEVELOPEMENT

La demande d'information de la part des salariés les plus modestes, jeunes, de ceux qui ne disposent pas d'épargne salariale ou bien seulement de produits de base (CCB) est le signe d'une *attente d'offre*.

UNE CIBLE POUR DEVELOPPER

L'entreprise, relais obligé de la communication sur l'épargne salariale

L'entreprise est de loin le vecteur d'information indispensable. Ceci est vrai auprès de toutes les catégories de salariés. Dans ces conditions, banques et assurances sont peu identifiées comme des sources d'information. Plus que les autres, les salariés disposant d'un PES considèrent qu'il convient de se tourner vers leur entreprise (53% contre 46% en moyenne), de même que ceux qui sont les plus demandeurs d'information.

Auprès de qui aimeriez-vous obtenir des informations à propos de l'épargne salariale d'entreprise ?	Salariés du privé	Bien informé et cherchent à l'être	Pas bien informé et cherchent à l'être
- Auprès de la DRH de votre entreprise	46%	++	++
- Sur Internet	25%		+
- Auprès d'un syndicat de salariés ou professionnel	24%		+
- Auprès de banques	23%		
- Auprès de sociétés spécialisées dans l'épargne salariale	13%	+	
- Dans la presse spécialisée	10%		
- Auprès de compagnies d'assurance	7%		
- Auprès de vos proches	6%		

+ signifie que le niveau de réponse est plus élevé auprès de la catégorie concernée

Une demande de contacts « physiques » de la part des salariés.

Quels sont les supports ou moyens d'information qui vous semblent les plus appropriés pour expliquer le fonctionnement de l'épargne salariale ?	Salariés du privé
Des réunions d'information dans l'entreprise	38%
L'organisation de rendez-vous individuels avec un conseiller en face à face	31%
Des plaquettes ou brochures	31%
Un site Internet dédié	30%
Des courriers personnalisés	24%
La possibilité d'obtenir un rendez-vous téléphonique avec un conseiller	11%

Alors que les relations « de visu » sont souhaitées, c'est avant tout via les entreprises que doit passer l'information des salariés. Pour les banques et assurances, la DRH ou les dirigeants sont les partenaires incontournables pour informer. Ils sont l'indispensable interlocuteur de la mise en œuvre de leur politique de communication à destination des salariés.

L'impact très positif des réunions en entreprises pour créer le cercle vertueux

En terme de niveau d'information : **68%** des salariés ayant eu ce type de réunion se sentent bien informés contre **29%** seulement parmi ceux qui n'en ont pas eue.

Dans votre entreprise, y a-t-il eu au cours de l'année écoulée, au moins une séance d'information sur l'épargne salariale ?		Se sentent bien informés	Se sentent mal informés
Ensemble des salariés disposant de l'épargne salariale		68%	32%
Oui		29%	71%
Non			

Et il est favorable au développement de l'épargne salariale en particulier pour l'incitation au versement d'épargne : **40%** de ceux qui ont versé de l'argent personnel ont eu une réunion au cours de l'année écoulée, soit le double de ceux qui n'en ont pas eue.

Dans votre entreprise, y a-t-il eu au cours de l'année écoulée, au moins une séance d'information sur l'épargne salariale ?		Versent sur leur PES	Ne versent pas
Oui		40%	21%
Non, mais par le passé		18%	21%
Non		38%	55%

Or ce type de réunion est encore trop rare : seuls **15%** des salariés déclarent en avoir eu une au cours de l'année écoulée et à peine plus du quart parmi les salariés disposant d'un produit d'épargne salariale.

Dans votre entreprise, y a-t-il eu au cours de l'année écoulée une séance d'information sur l'ES ?		Salariés du privé	Dont disposent de l'épargne salariale
Oui		15%	27%
Non, mais par le passé		13%	19%
Non, jamais		68%	51%

Devant la complexité de l'épargne salariale, il semble que rien ne puisse remplacer le contact direct pour l'information. Mais cette pratique est encore trop limitée.

Communiquer sur les informations pratiques pour les salariés, insister sur les performances auprès du cœur de cible.

Les attentes d'information se focalisent sur les aspects d'ordre pratique du système. Moins sur ce qui concerne le développement dans les entreprises. Même les salariés qui ne disposent pas d'épargne salariale n'insistent pas vraiment (18% contre 16% en moyenne) sur la nécessité d'obtenir des informations sur « les possibilités pour leur entreprise de mettre en place un PES »

Sur quels points aimeriez-vous le plus obtenir des informations en ce qui concerne l'épargne salariale ?		Salariés du privé	Bien informés et cherchent à l'être	Pas bien informés mais cherchent à l'être
Aspects pratiques	La nature des avantages fiscaux	28%	+	++
	Les risques sur les placements	27%		+
	Les taux de rendement des placements	26%	+	++
	La durée de blocage de l'épargne	25%	+	
	Les conditions de retrait	23%		
Aspects entreprises	Les obligations/possibilités de versement pour les salariés	16%		
	La possibilité pour votre entreprise de le mettre en place	16%		
	Les dispositions juridiques	14%		
	Les obligations/possibilités de versement pour les entreprises	13%	+	
	L'anonymat de l'épargne par rapport à la direction de l'entreprise	11%		
Les prestataires en charge de la gestion		6%		

+ signifie que le niveau de réponse est plus élevé auprès de la catégorie concernée

L'information sur les rendements est une demande qui s'adresse plus particulièrement au cœur de cible. « La cible stratégique », ceux qui disposant d'une épargne salariale effectuent des versement personnels insistent sur la performance des rendements. La question de l'information sur les produits et sur la transparence de gestion est secondaire, signe de la confiance qui est accordée aux prestataires.

Qu'attendriez-vous en priorité des professionnels en charge de la gestion de l'épargne salariale dans les entreprises ?	Salariés du privé	Disposent d'un PES	Versent sur leur PES	Ne versent pas
- Un suivi personnalisé	24%	25%	25%	25%
- Une plus grande transparence dans la gestion	23%	19%	16%	20%
- Une meilleure performance des rendements	22%	29%	36%	27%
- Une meilleure information sur les produits financiers ...	17%	17%	14%	18%

CONCLUSIONS

- **Le système de l'épargne salariale dispose, auprès des salariés, d'atouts importants :**
 - **L'équité comme fondement.** C'est un dispositif perçu comme équilibré, entre les efforts qu'il demande aux salariés et celui qu'il impose aux entreprises. Avec au final, à condition que tous les acteurs jouent le jeu –versement et abondement- un système qui apparaît gagnant-gagnant, ce qui est suffisamment rare de nos jours pour être souligné.
 - **Un dispositif socialement destiné à tous.** Contrairement à l'idée reçue, l'épargne salariale n'apparaît pas comme étant réservée aux cadres, mais semble adaptée à toutes les catégories de salariés. Même les plus modestes –ouvriers ou employés- en sont persuadés.
 - **Un système bien adapté à la préparation des retraites.** Dans un contexte où l'avenir des retraites inquiète les salariés et où la prise de conscience de la nécessité d'une préparation individuelle se propage dans la société, ce système trouve une utilité directe pour les salariés.
- **Il contient des faiblesses, mais qui ne sont pas rédhibitoires :**
 - **Un sentiment d'inadaptation aux PME.** Pour les salariés, y compris ceux des petites entreprises, l'épargne salariale semble réservée aux grandes entreprises. C'est la perception majoritaire des salariés, et vraisemblablement celle des dirigeants de petites structures, qui hésitent à s'y lancer.
 - **Un grand déficit d'information voire de compréhension.** Une partie des bénéficiaires eux-mêmes semblent ne pas connaître les subtilités du fonctionnement du dispositif. Un large majorité de salariés se sent très mal informée quant au système.

Il en découle plusieurs pistes de communication et d'action :

- **En terme de communication :**
 - **L'information de base sur le système.** L'information primaire consiste à communiquer sur l'existence de l'épargne retraite, son fonctionnement et son intérêt. En terme de modalité, cela passe de préférence par les réunions puis les contacts de visu.
 - **En terme de contenu, tous les aspects fonctionnels et pratiques du dispositif**, liés aux rendements, à la nature des risques, à la facilité des opérations. En revanche, les questions relatives aux prestataires et à la transparence de sa gestion ne sont pas essentielles (signe de confiance). Celles liées aux aspects juridiques ou aux contraintes de l'entreprise sont laissées au bon soin des entreprises elles-mêmes.
 - **Elargir le champ de perception de l'épargne salariale.** L'information primaire doit se concentrer sur l'atout maître que constitue l'adaptation de l'épargne salariale à la préparation des retraites. Mais auprès de ceux qui disposent d'un minimum de connaissances (les bénéficiaires, les salariés des grandes entreprises), l'information doit s'élargir aux usages plus larges de l'épargne salariale.
- **En terme d'action :**
 - **La nécessité de pousser les entreprises à ne pas négliger l'abondement.** Ceci afin d'encourager le versement personnel des salariés et d'enclencher le cercle vertueux du succès.
 - **L'aide aux entreprises dans leur effort de clarification.** La pédagogie sur la nature de l'épargne salariale comme « complément de rémunération » est indispensable. Il convient de ne pas laisser s'installer de confusion. La clarté jouera en faveur de la levée des freins auprès des salariés.