

Accueil RH Motivation & Engagement

Comment faire de l'épargne un réel avantage salarial ?

Publié par Mallory Lalanne le 31 mars 2022 - mis à jour à 17:24



L'épargne salariale et retraite ont enregistré plus de 167 milliards d'euros d'encours en 2021, soit une hausse de 14%. Ces dispositifs de rémunération semblent toutefois mal valorisés dans les PME et les ETI, et incompris des salariés.

La loi Pacte a facilité la mise en place de plans d'épargne dans les entreprises, et les encours se sont envolés ces dernières années. Selon les chiffres de l'association française de la gestion financière (AFG) publié jeudi 24 mars, une semaine avant la semaine de l'épargne salariale qui se déroule du 28 mars au 1^{er} avril, **les encours sur les plans d'épargne salariale et les plans d'épargne retraite collectifs d'entreprise ont atteint fin 2021 plus de 167 milliards d'euros**, représentant ainsi une hausse de 14% depuis l'année précédente. Au total, ces encours progressent en moyenne de 7% tous les ans depuis 2008. Avec



Ad

ACHATS DURABLES avec JAGGAER Spend Matters

Achats durables avec Spend Matters

Améliorez vos résultats financiers en capitalisant sur la RSE et sur la technologie avec Spend Matters

EN S.

la mise en place du PER Collectif, 3,4 millions de porteurs répartis dans 189 000 entreprises disposent d'un produit retraite (ancien dispositif PERCO inclus). En 2021, on note également une part croissante des versements volontaires des salariés (+ 24 %), notamment sur des plans retraite. « *L'adoption des nouveaux PER Collectifs comme outil de préparation à la retraite se confirme, avec une progression soutenue des versements déductibles (54 % du total)* » précise Dominique Dorchies, présidente de la Commission Épargne Salariale et Retraite de l'AFG.

Autre enseignement : le nombre d'entreprises équipées d'un dispositif d'épargne salariale ou d'épargne retraite est en légère augmentation, en

particulier chez les petites et moyennes entreprises (+6%). « *La loi Pacte et la suppression du forfait social ont été bénéfiques, mais on est encore au tout début. Les PME et ETI n'utilisent pas pleinement ces outils* », constate Benoît Magnier, Fondateur de Go?! Epargne entreprise qui propose à des entreprises (entre 100 et 2000 salariés) de les aider à gérer l'épargne de leurs salariés. La raison ? La plupart des dirigeants et des directions financières connaissent le principe de l'épargne salariale mais n'en maîtrisent pas les dispositifs dans le détail, ce qui ne facilite pas leur compréhension auprès des salariés.

Démocratiser la communication

Une des premières clés pour accélérer la prise en main de l'épargne salariale dans les PME et ETI est de valoriser ces outils et de communiquer plus largement sur ce sujet. « *L'épargne salariale est un produit de placement et de défiscalisation, mais pas que. C'est aussi et surtout un sujet RH qui permet de fédérer, d'embarquer les équipes dans un projet collectif* », estime Benoît Magnier. Valoriser la politique salariale et sociale au moyen de **livrets d'accueil**, d'une **communication interne** ou de **vidéos pédagogiques** pour rappeler les messages essentiels est essentiel pour comprendre son fonctionnement et ses bénéfices. De cette manière, les salariés saisiront que leur employeur les aide à se constituer une épargne. Il démontre ainsi son soutien dans leurs projets de vie (acquisition de la résidence principale, mariage, préparation à la retraite...). « *La seule communication souvent disponible, ce sont des reportings très jargonnesques sur les performances des fonds. Ce qui intéresse les salariés, ce sont plutôt des sensibilisations pédagogiques. Peu de gens ont compris l'intérêt de place dans le Perco, notamment en réalisant des versements volontaires, ce qui permet de défiscaliser et de se constituer*

ingénieusement une cagnotte à débloquer le jour d'un achat immobilier », ajoute Benoît Magnier.

Lire aussi : [Le coût caché des conflits au travail](#)

Limiter les critères

Pour que les collaborateurs s'emparent de ces dispositifs, il est par ailleurs essentiel de bien rédiger un accord d'intéressement. « *Je vois beaucoup d'usines à gaz, beaucoup de contrats avec 10 critères que le salarié ne comprend pas* », ajoute Benoît Magnier. Pour rendre le dispositif efficace et faire en sorte que les équipes puissent mesurer plus facilement leur impact et s'investir davantage dans la réussite de l'entreprise, **les critères doivent être simples, lisibles**. Une communication claire et régulière va ainsi permettre d'intéresser les salariés et de faire de l'épargne salariale et retraite un atout RH.

Episode 17 - Vincent Redrado (Digital Native Group) –...

00:00 00:00

◀ 10s ▶ 10s ▶

Recommandations

▶ Episode 17 - Vincent Redrado (Digital Native Group...)
17:04

redisound



EN VERSION PAPIER



Recevez le magazine
directement
chez vous

17.20 € / mois

EN VERSION NUMÉRIQUE



Ne
rien

manquer de vos
actualités préférées

