



LEE HECHT
HARRISON



BNP PARIBAS
ÉPARGNE & RETRAITE ENTREPRISES

A BNP Paribas Investment Partner

Paris, le 20 septembre 2011

COMMUNIQUE DE PRESSE

Synthèse 2011 du Baromètre « Tendances épargne & Retraites entreprise » La 10^{ème} édition du baromètre consacre l'E&RE dans un contexte mouvementé

10 ans d'évolutions réglementaires, de bouleversements économiques, de mutations sociales : la 10^{ème} édition du Baromètre TE&RE est l'occasion de mettre en lumière les grandes évolutions de l'Épargne et retraite entreprise de cette décennie. Cet anniversaire s'accompagne d'une actualité forte, celle de la réforme des retraites de 2010, survenue dans un contexte de crise installée. C'est donc le moment propice pour décrypter les enjeux actuels et les perspectives pour l'épargne retraite entreprise (E&RE).

10 ans de Baromètre, les tendances de fond

Des dispositifs connus, reconnus et appréciés

Placer ses économies dans les dispositifs collectifs est devenu une démarche naturelle pour 82% des salariés et 88% des chefs d'entreprise en 2011, soit une augmentation de respectivement 19 et 11 points en 10 ans.

Parmi les principales motivations des salariés figurent la constitution :

- d'une épargne,
- d'une épargne pour la retraite,
- d'une rémunération différée.

L'E&RE est désormais connue et reconnue aussi bien par les chefs d'entreprise que par les salariés. Si les cadres sont les mieux informés (67%), les salariés dans leur ensemble s'estiment bien informés à 55 % à l'issue d'une progression de 23 points en 10 ans.

Depuis 2004, les salariés, comme les chefs d'entreprise, privilégient les dispositifs d'entreprise aux dispositifs individuels indépendants de l'entreprise. Chez ces derniers, cette préférence est à rapprocher de la hausse du taux de notoriété des dispositifs d'entreprise : 8 chefs d'entreprise sur 10 ont entendu parler entre autres du PERCO, dont le taux d'équipement est en augmentation sensible (22 % soit +8 points depuis 2010).

L'actionnariat salarié plébiscité

Désormais, 41% des salariés se disent bien informés sur l'actionnariat salarié. Ce résultat est le fruit d'une progression continue depuis l'origine du baromètre : + 17 points depuis 2002.

Or, ce niveau d'information est largement sous-estimé par les chefs d'entreprise, qui ne sont que 27% à estimer leurs salariés bien informés en la matière.

Par ailleurs, les salariés et les chefs d'entreprise s'accordent aujourd'hui sur l'attrait de l'actionnariat salarié : 82% des salariés considèrent que « le fait de devenir actionnaire de son entreprise » est une bonne chose (+15 points en 10 ans) à l'instar des chefs d'entreprise qui considèrent à 79% qu'« avoir des salariés actionnaires » est une bonne chose pour l'entreprise. Ainsi, ces deux cibles plébiscitent l'actionnariat salarié, chacune pour son intérêt bien compris.

A noter qu'au sein des salariés, 52% des cadres se disent prêts à souscrire à un plan d'actionnariat salarié, qu'ils citent spontanément comme un moyen de s'impliquer davantage dans la vie de l'entreprise, même s'il en ont surtout bien compris les avantages financiers.

Parmi ces derniers, le bénéfice de l'abondement est placé en tête des motivations que peuvent avoir des salariés pour acheter des actions de leur entreprise, que ce soit du point de vue des chefs d'entreprise (87%) ou de celui de l'ensemble des salariés (74%). La perspective de faire un bon placement n'est pas en reste de même que celle de préparer sa retraite. A noter que cette dernière motivation est citée par 71% des salariés, ce qui peut constituer un point de vigilance pour les chefs d'entreprise dans la mesure où ce n'est pas l'objectif premier de l'actionnariat salarié, mais plutôt celui des dispositifs dédiés à la retraite.

La réforme des retraites de 2010, un rendez-vous manqué ?

Cette réforme renforce le rôle des dispositifs d'entreprise grâce à la création d'une définition officielle et l'instauration de mesures avantageuses en leur faveur. Mais les répercussions ont-elles été perçues par les salariés comme par les chefs d'entreprise ?

Une notoriété et une compréhension limitées

La notoriété de la réforme est étonnamment faible puisque près d'un salarié sur trois (28% dont 42% d'ouvriers) et près d'un chef d'entreprise sur dix (8%) déclarent ne pas en avoir entendu parler.

Si les deux cibles jugent cette réforme ni suffisante, ni précise, celle-ci a néanmoins été majoritairement perçue comme compréhensible. Certaines mesures sont citées spontanément : 67% des chefs d'entreprise et 61% des salariés mentionnent le report de l'âge légal de départ à la retraite et respectivement 48% et 45% évoquent l'allongement de la durée de cotisation.

Des comportements inchangés

Malgré l'enjeu des retraites, l'emploi et le pouvoir d'achat restent les deux préoccupations principales des salariés, reléguant le financement de la retraite en 3^{ème} position. Les cadres sont désormais 43% à se déclarer préoccupés par leur pouvoir d'achat. Ceci explique, en partie, la faible implication des salariés face à leur retraite : seuls 24% d'entre eux ont essayé d'évaluer le montant. Cette tendance s'inverse cependant chez les plus de 50 ans, logiquement plus proactifs : 59% ont déjà estimé le montant de leur future retraite et 35% ont l'intention de le faire prochainement.

Par ailleurs, cette réforme n'apaise pas les inquiétudes sur le système des retraites. En effet, seuls 10% des salariés se disent rassurés et un cadre sur trois déclare ne faire confiance à personne pour l'aider à se constituer une épargne retraite. Une situation amplifiée par le manque de confiance dans les interlocuteurs habituels : si le banquier reste le contact privilégié pour 41% des salariés, 45% de ceux qui estiment le montant de leur future retraite le font, seuls, par le biais de simulateurs en ligne.

Bien que réticents à préparer leur retraite, les salariés semblent avoir intégré la baisse de leur taux de remplacement (*rapport entre le montant de la retraite et celui du dernier revenu professionnel perçu*), qu'ils soient employés, professions intermédiaires ou cadres. Ils estiment qu'il se situera entre 46 et 65%, alors que les chefs d'entreprise le situent pour eux-mêmes entre 36 et 55%.

60% des salariés n'envisagent pas pour autant de poursuivre leur activité après l'âge légal de départ à la retraite, et ce, pour privilégier leur qualité de vie (95%). Les 36% restants sont, eux, motivés par des raisons essentiellement financières : continuer à bénéficier de leur salaire (88%) et améliorer le montant de leur pension de retraite (81%).

L'E&RE, nouvel enjeu ?

La proportion de salariés déclarant recevoir suffisamment d'informations sur leur retraite est majoritaire pour la première fois en 10 ans (50%, soit +4 points). Cette progression aurait pu être plus marquée compte tenu de la réforme des retraites, des débats qui l'ont accompagnée et de sa médiatisation.

Si la notoriété des nouvelles dispositions concernant l'E&RE est inégale, 32% des chefs d'entreprise se disent désormais incités à modifier leur politique d'E&RE. Cadres et chefs d'entreprise retiennent notamment les mesures suivantes :

- l'obligation pour l'entreprise, à compter de 2013, de mettre en place un plan d'épargne salariale, en présence d'un accord de participation,
- la possibilité pour le salarié d'alimenter l'Article 83 par des versements volontaires.

Ainsi, dans un contexte de crise installée, et alors que la réforme des retraites de 2010 ne semble pas avoir sensiblement modifié le comportement des salariés comme celui des chefs

d'entreprise, la notoriété de l'épargne et retraite entreprise se consolide. L'E&RE apparaît donc comme un relais de croissance prometteur sur le marché de la collecte de l'épargne longue.

➤ **En savoir plus sur le baromètre Tendances Epargne & Retraite Entreprise**

BNP Paribas Epargne & Retraite Entreprises et Altedia ont mis en place en 2002 le Baromètre TE&RE afin de décrypter les attentes, les besoins et les comportements des entreprises et des salariés vis-à-vis de l'épargne salariale et de la retraite collective. Cette étude trouve sa légitimité dans la représentativité de son échantillon, indépendant des portefeuilles clients des deux partenaires, et dans la récurrence de son questionnaire quantitatif. En 2010, l'étude a été réalisée auprès de 2 échantillons de salariés et dirigeants d'entreprises de 50 salariés ou plus : 201 chefs d'entreprise et 557 salariés ont été interrogés dont un sur-échantillon de 150 cadres, soit un total de 758 interviews, réalisées par Ariane Etudes sur une période allant du 21 mars au 15 avril 2011. Depuis plusieurs années, le Baromètre TE&RE s'est enrichi de questions d'actualité, qui éclairent d'une manière toute particulière cette 10^{ème} édition.

➤ **En savoir plus sur Altedia**

Altedia, groupe de conseil en ressources humaines, fait partie de Lee Hecht Harrison, la ligne d'activités mondiale de conseil en ressources humaines du groupe Adecco. Altedia compte 700 collaborateurs, plus de 60 bureaux en France, près de 2000 clients et a réalisé en 2010 un chiffre d'affaires de près de 95 millions d'euros.

➤ **En savoir plus sur BNP Paribas Epargne & Retraite Entreprises**

BNP Paribas Epargne & Retraite Entreprises (www.epargne-retraite-entreprises.bnpparibas.com), né de la volonté stratégique d'un grand groupe financier d'être un moteur de la retraite de demain. 3ème acteur du marché de l'épargne retraite, notre métier rassemble 2 lignes d'expertise : l'épargne salariale et l'assurance collective qui lui permettent d'être identifié comme un assembleur de solutions d'épargne et de retraite entreprise.

Au 31 décembre 2010, BNP Paribas Epargne & Retraite Entreprises gère plus de 15 milliards d'euros d'encours pour le compte de 26.000 entreprises.

Contacts presse :

BNP PARIBAS
Isabelle Wolff
01 57 43 89 26

isabelle.wolff@bnpparibas.com

ALTEDIA
Laurence Martin
01 44 91 52 29 ou 06 71 63 82 49

communication@alteaia