

Amundi

## “La pédagogie au cœur de l'épargne salariale : comprendre pour mieux utiliser”

**L'épargne salariale est une épargne utile aux salariés pour financer leurs projets de vie et à l'économie pour financer les entreprises. Complément de revenu fiscalement et socialement avantageux pour les salariés, l'épargne salariale est un outil sous utilisé car encore parfois méconnu.**

*Xavier Collot, Directeur de l'épargne salariale et retraite d'Amundi évoque le besoin fondamental de communiquer et d'informer sur le sujet et place le service et la pédagogie au cœur de son expertise.*



© T. Paviot - Amundi

Xavier Collot

### Comment s'est comporté le marché de l'épargne salariale et retraite sur l'année 2016?

L'épargne salariale est une épargne qui se porte bien. Publiés le 22 mars dernier, les chiffres témoignent d'une croissance de 4,3% avec près de 123 milliards d'euros d'actifs sous gestion pour le bénéfice de 8,7 millions de salariés représentant environ 10,2 millions de comptes\*. En France, plus de 300 000\* entreprises offrent à leurs salariés des dispositifs d'intéressement et de participation via les plans d'épargne entreprise (PEE) et les Plan d'épargne pour la retraite collective (PERCO) ainsi, 50% des salariés du secteur privé en bénéficient. En 2016, l'épargne salariale a donc poursuivi sa croissance au sein de marchés quelques fois mouvementés. L'année a, entre autre, été marquée par l'annonce du Brexit qui a engendré des perturbations sur les marchés financiers et qui, rejaillissent directement sur l'évolution des actifs sous gestion. Avec une hausse significative des flux d'investissements à hauteur de 9%\* dans le cadre des PEE et PERCO, nous observons un marché en bonne dynamique. Les flux relatifs à l'intéressement ont connu d'ailleurs une croissance à deux chiffres cette année à hauteur de 21% un résultat probablement dû à la loi dite « Macron » 2015 qui a eu un effet positif sur le marché de l'épargne salariale. En tout, ce sont 800 millions\* d'euros complémentaires qui ont été investis dans l'épargne salariale au titre de l'intéressement.

L'épargne salariale est une épargne qui vit, elle demeure un des vecteurs du financement de l'économie et peut permettre aux salariés de financer leurs projets personnels. En 2016 près de 14 milliards \*de flux ont donc été redirigés vers le financement de l'économie et les projets des salariés : au travers du financement immobilier, du financement de la consommation etc. Notons

que près de 144 000 foyers\* ont utilisé leur épargne salariale en 2016 pour participer au financement de leur résidence principale. Concernant le dispositif PERCO focalisé sur la constitution d'une épargne longue il a affiché au 31 décembre 2016 une hausse de 13%\* en atteignant les 14 milliards d'euros. Cela concerne 2,2 millions d'adhérents pour 213 000 entreprises équipées\*.

### **Quelle place la pédagogie occupe-t-elle dans la communication auprès des salariés?**

Pour la première fois en France, une semaine dédiée à l'épargne salariale a eu lieu du 27 au 31 mars en partenariat et sous l'impulsion de l'AMF (Autorité des Marchés Financiers), l'AFG (Association Française de la Gestion), la Direction Générale du Travail, la Direction Générale du Trésor, le MEDEF, l'ANDRH, Finance pour Tous, FONDACT, etc... L'objectif de cet événement était d'insister sur la nécessité de mettre en place, au sein des entreprises, une pédagogie performante sur l'environnement de l'épargne salariale. Nous nous sommes en effet rendus compte qu'il existait une méconnaissance due à une insuffisance de communication sur ces dispositifs collectifs ancrés dans nos cultures et qui finissent cependant de temps en temps par être oubliés par les salariés. Or, ce dispositif fait partie du package des avantages sociaux des entreprises et il est primordial pour les entreprises de le (re) valoriser. Il a donc été jugé important par l'ensemble des acteurs en France de mettre en tête de gondole ces éléments à destination des salariés et des entreprises. Il s'agit de favoriser la dimension pédagogique pour mieux faire connaître l'épargne salariale puisque cette dernière contribue indéniablement aux valeurs ajoutées de l'entreprise.

Parmi les outils pédagogiques, l'information est bien évidemment essentielle. Nous avons donc, depuis près de 4 ans maintenant, choisi de développer chez Amundi ESR, notre propre « institut » de formation dédié à l'épargne salariale. Nos modules sont à destination de nos entreprises clientes pour former leurs décideurs, leurs DRH mais aussi leurs salariés. A ce jour, à travers quatre modules plus de 700 personnes ont déjà été formées à l'épargne salariale, la gestion financière, la retraite, l'actionnariat salarié. Nous venons même de lancer en février dernier une formation 100% digitale baptisée « les clefs de la gestion online ». Nous avons souhaité allier la technologie du Mooc aux « serious game ». Notre objectif est de démultiplier l'impact de la pédagogie pour permettre au plus grand nombre de salariés de recevoir une formation spécifique sur les solutions de gestion financière. Il est ici notamment rappelé la définition d'une action, d'une obligation, d'un fonds monétaire, d'un fonds diversifié puisque

ces éléments représentent la base même des supports d'investissement. Le but est ensuite de convaincre les entreprises qui n'ont pas d'épargne salariale de s'en équiper.

### **Quel rôle les entreprises ont-elles à jouer auprès des salariés dans la préparation financière de leur retraite?**

Un rôle majeur! Elles ont une responsabilité sociale et sociétale à cet égard. En France, le régime de base ne suffit plus pour avoir une pension honorable au regard de ses besoins. Le régime général doit être complété par la retraite supplémentaire fabriquée, en général, dans l'entreprise grâce à l'employeur à travers des dispositifs de type PERCO, ou ART.83 permettant à chacun de se constituer une épargne longue visant un supplément de revenu pour la retraite. En ce sens, nous sommes promoteurs d'une offre globale unique sur le marché valorisant l'ensemble des dispositifs d'épargne retraite ou d'épargne longue dans l'entreprise à destination des salariés. Nous mettons ainsi à disposition de nos clients un portail unique, une offre unique, une plateforme de service unique et simplifions ainsi la vision du salarié sur son épargne longue. Ces services facilitent aussi la communication de l'entreprise auprès du collaborateur. Celle-ci peut alors valoriser toutes les actions mises en œuvre pour le compte du salarié dans le cas d'une épargne longue et notamment pour sa retraite. Nous croyons beaucoup au rôle pédagogique de l'entreprise pour accompagner le salarié à se créer son épargne longue. Pour nous, c'est un axe essentiel.

### **Concernant le développement à l'international, quelles sont vos ambitions à ce sujet?**

La retraite est un axe fort de notre développement en France mais également en Europe. Nous avons déployé une offre de centralisation et de gestion administrative des plans de retraite pour les grands groupes français présents en Europe. A travers une offre modulaire, fondée sur le principe de l'architecture ouverte, nous les accompagnons dans leur stratégie de retraite pan-européenne. Nous leur permettons de rationaliser et gérer leurs dispositifs transfrontaliers à travers trois solutions qui leur permettent de piloter leurs plans, d'accéder à une gamme d'outils et services 100% digitalisés et de maîtriser leurs coûts. Nous avons créé un socle commun très homogène de service, de reporting, et supports de gestion financière. Ce service permet d'imaginer la retraite « cross boarder » en Europe quel que soit le pays où se trouve le salarié. L'objectif pour une entreprise consiste en effet à renforcer son attractivité auprès des hommes et des femmes qui feront son succès demain. ■

\*Source AFG Décembre 2016