

L'Épargne Collective : Un marché d'opportunités



Estimé par la Banque de France à 8.325 milliards d'€ en 2005, le patrimoine des ménages français a augmenté de 44% depuis 2001. Chaque année, les flux d'épargne représentent 50 milliards d'€ (environ 15% du revenu brut disponible) affectés à des placements individuels ou constitués dans le cadre de l'entreprise. La probable réforme des régimes de retraite attendue pour 2008 devrait peser sur ce comportement d'épargne.

Parallèlement, les projections démographiques semblent mettre en exergue une relative pénurie des « talents » et certains secteurs rencontrent d'ores et déjà des difficultés d'embauche. La concurrence entre secteur privé et public, d'une part, et grands groupes et PME, d'autre part, va sans doute intensifier cette problématique alors même que la complexité économique rend indispensable, pour les entreprises, la mise en place d'une approche en coûts variables.

Les sociétés se doivent, dès lors, de motiver et fidéliser leurs salariés, sans obérer l'avenir. La politique salariale se trouve de ce fait ré-installée au cœur des réflexions actuellement menées pour définir la « bonne » combinaison entre les différentes composantes de la rémunération.

La « pyramide » des rémunérations

REMUNERATION DIRECTE		
Salaire de base	Complément individuel	Primes fixes ou variables
PERIPHERIQUES IMMEDIATS		
Logement fonction	Téléphone cellulaire	Prêts de l'entreprise
Voyages-Cadeaux	Bourses d'étude	Participation aux repas
PERIPHERIQUES LEGAUX		
Participation	Intéressement	P.E.E.
REMUNERATION DIFFEREE		
Prévoyance	Epargne retraite	Assurance-vie / PERP
	Compte Epargne Temps	

L'Épargne Collective (Retraite Supplémentaire – articles 39 et 83 pour l'essentiel, et Epargne Salariale – PEE et PERCO) constitue une piste sérieuse, permettant de concilier les intérêts des uns et des autres.

Coût directs et rémunération différée

Approche traditionnelle		Approche "optimisée"				
		Rémunération	Intéressement	Abondement	Retraite et Prévoyance	
			Consommation	Affectation PEE		
Coût entreprise	150	70,5	45,54	9	4,5	3
Charges patronales	50	23,5	0	0	0	0
Brut perçu pour le salarié	100	47	45,54	9	4,5	3
Charges salariales	13	6,11	0	0	0	0
CSG-CRDS	7,6	3,57	3,46	0,68	0,34	0,23
Net perçu par le salarié	79,4	37,32	42,08	8,32	4,16	2,77
Impôt	18,87	8,87	10	0	0	0
Net disponible salarié	60,53	28,45	32,08	8,32	4,16	2,77
Disponible		60,53	Epargne moyen terme		Retraite	
			12,48		2,77	
Rémunération totale		Rémunération totale		25,19%		
				75,78		
Coût entreprise		Coût entreprise		-11,64%		
				132,54		

Cet exemple, bien que théorique dans sa mise en application compte tenu du contexte réglementaire et social en vigueur, démontre cependant l'intérêt de penser la rémunération autrement. Introduire une logique « gagnant-gagnant » par combinaison des différentes solutions salariale permet ainsi de diminuer le coût du travail de 12% environ tout en assurant une progression des revenus de 25%. Cette logique doit d'ailleurs être rapprochée des souhaits exprimés par les salariés qui attendent, pour 52% d'entre eux, que leur employeur les aide à préparer leur retraite.

Bénéficiaire des opportunités de ce marché en devenir (140 milliards d'€ d'encours et 19 milliards d'€ de collecte), suppose, pour les opérateurs spécialisés (Banques, Compagnies d'Assurance, Cabinets de Courtage ou de Conseil, ...) de développer des solutions innovantes et originales permettant de se démarquer de la concurrence. Or, force est de constater la complexité d'une réglementation mouvante et la difficulté en découlant au sein des réseaux commerciaux, pour une diffusion massive et « industrielle » de l'offre.

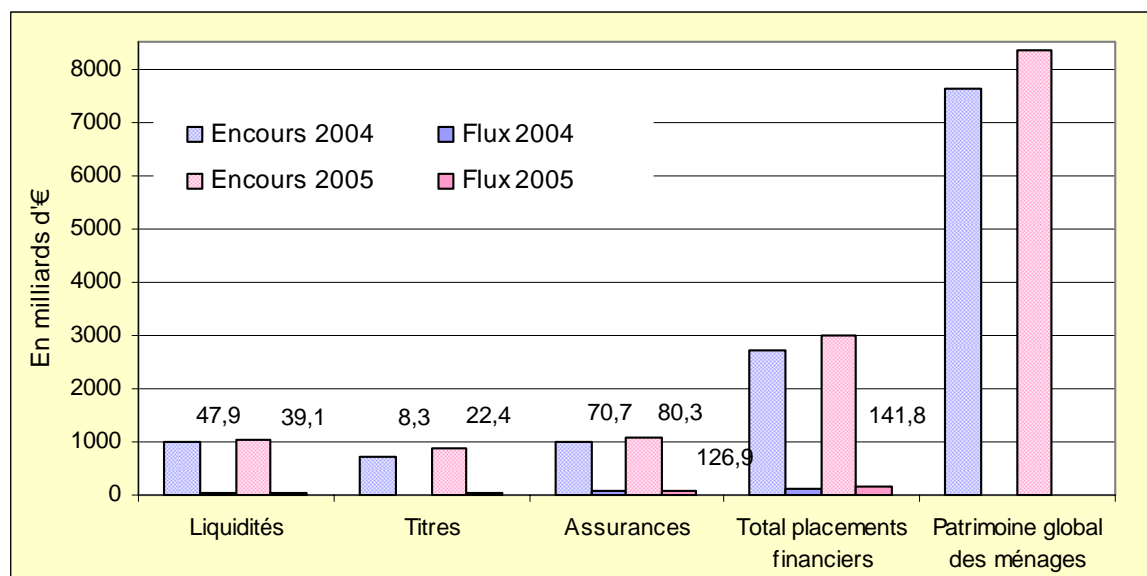
Afin de déterminer les axes de développement possible sur le marché de l'Épargne Collective, il convient au préalable de mieux appréhender le marché de l'épargne en général avant de qualifier les comportements d'achat des entreprises en particulier.

L'assurance de personne : un marché porteur

Le patrimoine des ménages se compose pour un tiers de placements financiers. Si en stock, ces placements se répartissent équitablement entre liquidités, titres et assurances de personnes, cette dernière recueille entre la moitié et les deux tiers des efforts d'épargne des Français.

Assurance de personnes : l'enjeu de la part « Vie »

Au sein de l'assurance de personnes, les opérations liées à la « Vie » sont prépondérantes (90% en stock comme en flux, soit respectivement 3.000 et 140 milliards d'€ en 2005). Rapportée au patrimoine global des ménages, l'assurance vie draine 12% des placements.



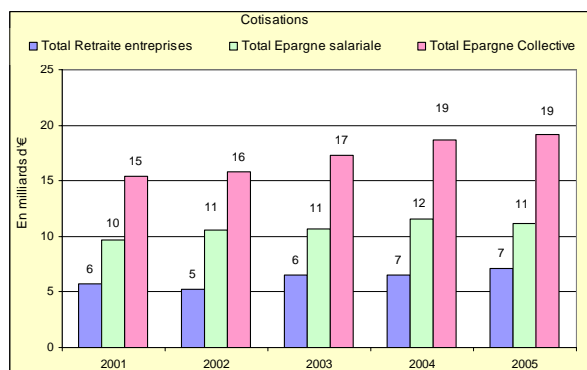
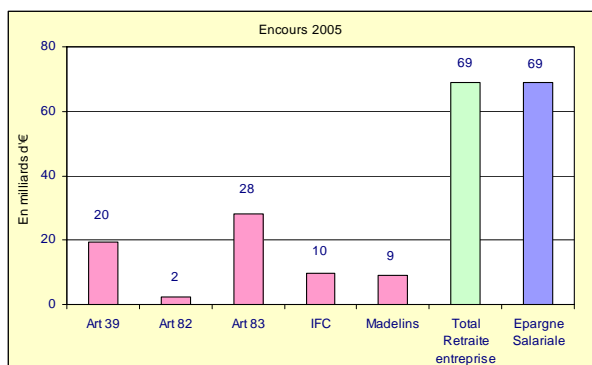
Source : Banque de France

En 2005, les encours au titre des contrats d'assurance retraite s'établissent à 86,5 milliards d'€ (+ 57% depuis 2001) dont les trois quarts dans le cadre de contrats d'entreprise. Les cotisations encaissées représentent 8,9 milliards d'€ (+ 41% par rapport à 2001) et les prestations 4,7 milliards (+ 88%).

Le fort développement des contrats de retraite entreprise

Au sein du marché de la retraite, la part des contrats « entreprise » est prédominante aussi bien en termes de cotisations que de prestations ou d'encours (respectivement 63%, 84% et 71% des flux annuels dans le total des affaires directes, hors étranger et réassurance, en 2005).

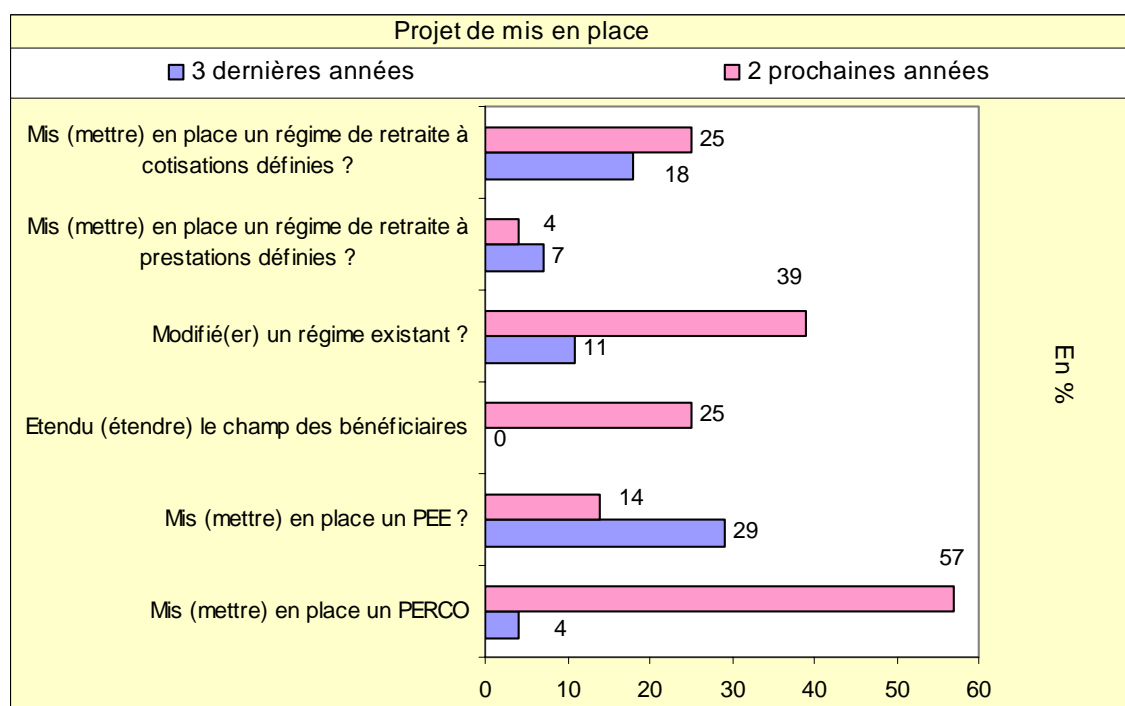
En « ajoutant » aux traditionnels contrats de Retraite Supplémentaire d'entreprise (articles 39, 83, IFC et Madelins) la composante Epargne Salariale, le marché de l'Epargne Collective représente un encours de 140 milliards d'€, soit environ 5% du patrimoine financier des Français. Hors IFC, qui ne constituent pas à proprement parler un mécanisme de Retraite Supplémentaire, l'Epargne Salariale représente 54% du marché, en valeur, tendance qui devrait encore s'accroître dans les années à venir sous l'impulsion du PERCO.



Source : AFG & FFSA

L'Epargne Collective : le comportement d'achat des entreprises

Epargne Salariale et Retraite Supplémentaire sont des « marchés » très liés et l'avènement du PERCO tend à renforcer ce lien. Ainsi, 71% des entreprises déclarent utiliser l'Epargne Salariale comme outil de retraite. Au sein des grandes entreprises, l'Epargne Salariale et l'Epargne Retraite constituent pour 54% d'entre elles une priorité en termes de protection sociale (étude Adding de 2004 réalisée auprès des 400 plus importantes entreprises en effectifs). Les projets de mis en place à court terme sont également nombreux aussi bien en retraite supplémentaire (29%) qu'en Epargne Salariale (57% pour le PERCO).



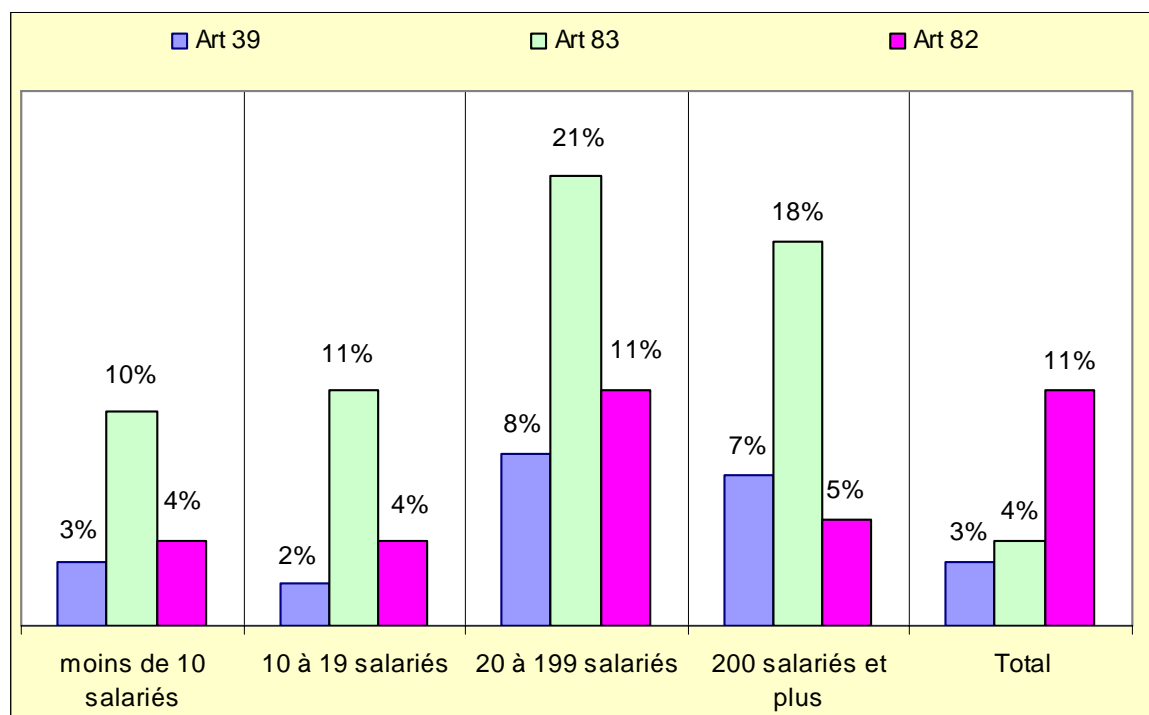
Source : Adding

Ces quelques chiffres mettent ainsi en exergue l'importance du marché de l'Epargne Collective et ses perspectives d'évolution. Afin de quantifier cette perception qualitative, il convient cependant de maintenir la dichotomie « classique » entre, d'une part, la Retraite Supplémentaire (permettant une approche catégorielle) et, d'autre part, l'Epargne Salariale (dans une vision d'outil collectif).

La Retraite Supplémentaire : un marché à équiper

Selon une étude réalisée en 2005 par CSA pour le compte de la FFSA, une entreprise sur cinq dispose d'un système de retraite supplémentaire (contre 52% pour les Frais de Santé et 46% pour la Prévoyance). Ces contrats, majoritairement mis en place il y a moins de 5 ans, sont financés à 50% par l'employeur.

Le taux de détention est assez variable selon le dispositif et la taille des effectifs pour culminer au sein des PME (à l'exception des articles 39). En termes d'équipement, 97% des entreprises interrogées ne disposent pas d'articles 39 et 89%, d'articles 83 (seulement 40% dans les grandes entreprises selon l'étude ADDING déjà citée).



Source : CSA

Les projets d'équipement montrent également les perspectives d'avenir de ce marché, y compris pour les grandes entreprises.

Produit	Détention actuelle	Potentiel maximal à 2 ans	Evolution	Emanant plutôt d'entreprises ...
Couverture prévoyance	46%	51%	+ 5 points	Non encore équipées
Complémentaire santé obligatoire	41%	52%	+ 11 points	Déjà équipées (équipement collège à compléter)
Complémentaire santé facultative	22%	36%	+ 14 points	Non encore équipées
Article 83	11%	26,5%	+ 15,5 points	Non encore équipées
Article 39	3%	22%	+ 19 points	Non encore équipées

L'Épargne Salariale : un marché « jeune » à équipement rapide

En Epargne Salariale, une étude de 2006 du Cercle des Epargnants conclue à un taux de détention de 50% avec de forts écarts en fonction de l'effectif (15% pour les entreprises de moins de 20 salariés et 66% pour celles de plus de 500). Ces données corroborent l'étude menée par Eider-Marketing pour le compte de FONDACT au 3^{ème} trimestre 2005 auprès de 1.000 entreprises françaises, et selon laquelle 93% des entreprises de moins de 250 salariés ne proposent aucun dispositif d'Epargne Salariale.

Selon l'étude « Fondact », 35% des accords d'intéressement ont été mis en place, pour la première fois avant 2000 (42% après) ; 3 PME sur 4 considèrent que l'arrêt du dispositif seraient très lourd pour elle. L'Intéressement est majoritairement utilisé sans Plan d'Epargne, avec des critères multiples et peu de recours à des aides extérieures (hormis pour l'optimisation financière du système).

Parmi les entreprises ayant mis en place un Plan d'Epargne, il s'agit dans 80% des cas d'un PEE (contre 8% pour le PEI). 6% proposent à leurs salariés un PERCO, majoritairement dans des entreprises de 100 à 250 salariés.

Parmi les entreprises n'ayant mis en place ni Participation ni Intéressement, 38% déclarent ne connaître aucun mécanisme d'Epargne Salariale (12,4% pour le PEE et 4,5% pour le PERCO). 27% d'entre elles confèrent à ces mécanismes des objectifs de valorisation et de motivation du personnel, 22% un moyen de faire participer les salariés aux bénéfices de l'entreprise ; pour 12% d'entre elles, l'Epargne Salariale permet de se constituer une Epargne Retraite.

L'Épargne Salariale : un marché disposant d'une bonne « notoriété »

Parmi les motivations avancées, se trouvent notamment les allègements de charge et la motivation du personnel.

Les motivations	Participation	Intéressement
Allègement de charges	26%	60%
Adaptations à la stratégie de l'entreprise	24,5%	59,2%
Motivation du personnel	21,7%	73%
Avantage fiscal pour le salarié	8,2%	78,2%

Les salariés y voient un élément de la politique sociale ainsi qu'un moyen d'être associé aux résultats de leur entreprise.

Perception des mécanismes	Participation	Intéressement
Élément de la politique sociale	56%	75%
Association des salariés aux résultats de l'entreprise	58%	89%

Les salariés ont également une perception positive de l'Épargne Salariale (60% considèrent que la Participation et/ou l'Intéressement permet d'être associé aux résultats de l'entreprise alors qu'ils ne sont que 11% pour la Participation et 14% pour l'Intéressement à considérer le contraire).

Enfin, 43% des salariés considèrent l'Épargne Salariale comme un outil de préparation à la retraite et 93% ont une vision « gagnant-gagnant ».

Les facteurs différenciant de l'offre

De plus en plus, les entreprises intègrent l'Épargne Collective dans leur politique de rémunération afin d'attirer et de fidéliser leurs collaborateurs à l'aune d'une probable mutation du marché du travail avec le départ des « *babies boomers* ». S'il n'est pas certain pour l'entreprise de devoir se préoccuper de la constitution du patrimoine de ses salariés, en revanche il lui est impératif d'optimiser sa politique de rémunération en retenant les options les plus efficaces dans une logique privilégiant l'approche en coûts variables.

Les salariés, quant à eux, attendent beaucoup de leur employeur en ce domaine tout en présentant une perception positive des mécanismes d'Épargne Collective.

L'Épargne Collective : un enjeu commercial pour demain

Les salariés se montrent de plus en plus pré-occupé de leur retraite et les futures négociations relatives aux régimes obligatoires à intervenir en 2008 vont renforcer leurs inquiétudes. Le marché de l'épargne en général ne va sans nul doute pas exploser mais nous devrions assister à une ré-allocation des flux d'une logique individuelle (type assurance-vie, PEA, ...) au profit de dispositifs proposés par les entreprises (Épargne Salariale, PERE, ...). L'Épargne Collective se trouve à la croisée des chemins..



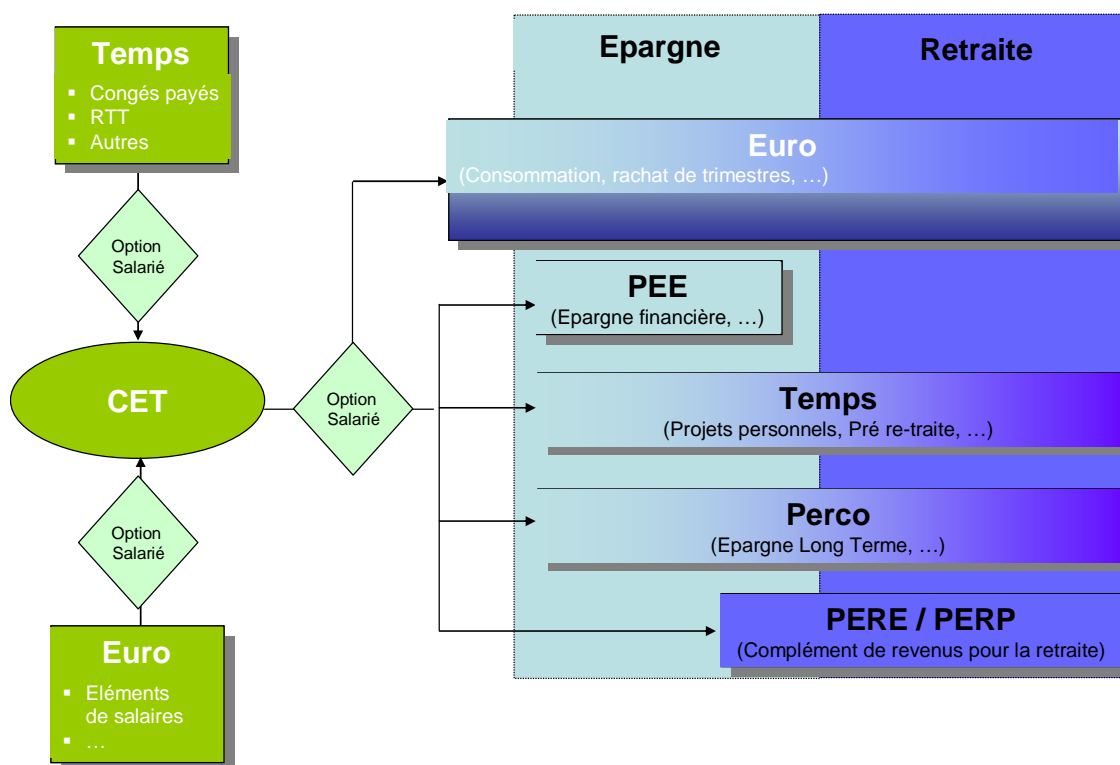
L'Épargne Collective : un marché de différenciation

Ces (r)-évolutions constituent une opportunité pour les acteurs du marché, Assureurs, Banquiers, Cabinets spécialisés, qui doivent faire montre d'originalité et d'expertises combinées pour se démarquer dans un marché de plus en plus concentré et concurrentiel marqué par un fort potentiel de développement.

Une fois convaincue des opportunités que présente l'Épargne Collective, l'entreprise se doit de la valoriser auprès de ses collaborateurs pour expliciter l'intérêt des formules proposées. C'est d'ailleurs à ce stade que réside la valeur ajoutée des intervenants du marché et les facteurs différenciant.

La complexité de la réglementation et les inter-actions des approches constituent une des gageuses pour se positionner en opérateur global sur ce marché de l'Épargne Collective. Se démarquer suppose de concevoir, gérer et articuler des concepts en apparence abstraits.

Le Compte Épargne Temps constitue une excellente illustration de cette problématique.



Conforter sa place du ce marché ou bien y pénétrer suppose donc une structure « centrale » pivot de la conception de l'offre et des outils d'aide à la vente. La politique marketing et de communication est également un facteur clé de succès : savoir former et savoir contribuer aux ventes par des outils modernes sont les défis à relever.

L'Épargne Collective : un marché supra-national

De plus en plus, le marché français de l'Épargne Collective perd sa « spécificité ». D'une part, les entreprises françaises sont présentes à travers le monde impliquant une politique de rémunération intégrant des particularités sociales et fiscales spécifiques qu'il convient de valoriser. D'autre part, la réglementation évolue elle-même pour tendre vers une harmonisation européenne voire supra-européenne (fonds de pension, IRPROCO, ...)

Se positionner sur le marché de l'Épargne Collective suppose donc de déployer une politique commerciale et marketing au-delà du marché « simple » domestique et au contact des bénéficiaires, entreprises comme salariés, pour accompagner ses clients.