

Le 20 mars 2024, se tenait le premier épisode de la 11e saison de l'**Observatoire GALEA – EPS** à l'aimable invitation de CM-CIC Epargne Salariale. Ce nouvel épisode était consacré au sujet « **L'information et la pédagogie financière auprès des salariés dans l'épargne d'entreprises** ». Nous remercions tout particulièrement pour leurs contributions :

- **Grand Témoin Entreprise : Teddy CACHAN – CARREFOUR** – Directeur Effectifs & Rémunérations
- **Valerie BARDOU – AMUNDI AM** – Responsable de la formation Epargne Salariale et Retraite
- **Isabelle DELATTRE – Crédit Mutuel AM** – Directrice Pôle Finance Responsable et Durable
- **Gustavo HORENSTEIN – DORVAL AM** – Gérant, recherche économique et allocation d'actifs
- **Cédric GILBERT – HSBC AM** – Head of Employee Savings Distribution

### L'importance de l'épargne d'entreprise

Pour une grande entreprise comme Carrefour dont le chiffre d'affaires est supérieur à 90 milliards d'euros, et ce, à travers 13 000 magasins dans près de 40 pays, l'épargne salariale revêt une importance significative. Sur le plan financier, les encours représentent 1,3 Milliard d'Euros. C'est également un symbole fort pour les salariés en les associant à la performance de l'entreprise, notamment en période de changements stratégiques et opérationnels. C'est dans ce cadre qu'a été lancée l'opération Carrefour Invest en 2023, le premier plan d'actionnariat salarié depuis plus de 20 ans, assorti d'une dimension ESG. Le taux d'actionnariat salarié a ainsi doublé.



Dans une activité où se côtoient les opérateurs en épargne d'entreprise, les sociétés de gestion d'actifs, les assureurs... la réglementation évolue rapidement, comme avec la loi Pacte en 2019 et plus récemment la loi sur le Partage de la Valeur (« loi PPV »). L'objectif de ces textes est de faciliter la diffusion dans les entreprises. Il est donc **essentiel** pour les acteurs de **simplifier la gestion de l'épargne et d'expliquer clairement ses enjeux aux salariés**.

### Le comportement des épargnants

Amundi, qui gère 5 millions de comptes de salariés épargnants, met en avant le fait que **les épargnants manifestent** généralement **une aversion au risque** et **une préférence pour les investissements familiaux ou connus**. Cette attitude se traduit parfois par une faible diversification de leur épargne, ce qui augmente indirectement le niveau de risque. Ces biais dans leurs décisions en matière de gestion d'épargne sont souvent attribués à **un manque d'attention et de compréhension de leur épargne salariale et retraite**, ainsi qu'à **un niveau d'éducation financière insuffisant**.

Des études montrent que l'offre de produits et de services peut être influencée par des facteurs non financiers. **L'ajout d'un fonds actions solidaire entraîne une augmentation de près de 7% de l'allocation en actions pour les nouveaux versements**. Cela est encore plus vrai pour les jeunes salariés puisqu'un trentenaire investit dans ce cas en moyenne 3.2% de plus qu'un individu de 50 ans En actionnariat salarié, les salariés sont par ailleurs **moins enclins à investir après de mauvaises nouvelles ESG**, surtout si elles concernent le pilier social et les conditions de travail.

Selon HSBC, en matière de tenue de compte, une grande partie des questions posées par les salariés porte sur les modalités pratiques de gestion du compte d'épargne salariale : la compréhension du fonctionnement de l'épargne salariale, l'éligibilité aux cas de déblocage anticipé, les justificatifs à fournir etc. Cela montre une autre complexité dans la gestion opérationnelle d'un compte d'épargnant.

Un autre point de vue sur la composition d'épargne et le comportement financier des épargnants est apporté par Dorval Asset Management. L'épargnant français typique se distingue par un niveau faible de participation aux marchés financiers. Selon les dernières statistiques de la Banque de France, sur 6000 Md€ d'épargne financière, seuls 18% étaient investis directement ou indirectement en actions ou obligations cotées sur les marchés financiers, contre 58% en dépôts bancaires, épargne règlementée et fonds en euros en assurance-vie. Cette faible participation s'explique, entre autres, par le système de retraite par répartition mais également par un niveau de confiance limité dans les marchés financiers et les intermédiaires opérant sur les marchés.

### L'information et la pédagogie financière, les clés de la réussite ?

Les acteurs du secteur ont mis en place des systèmes et des moyens pour faciliter la transition vers l'épargne à travers les différents changements réglementaires, tout en offrant un accompagnement financier et opérationnel aux salariés pour les aider à prendre des décisions éclairées.

En tant que teneur de compte, HSBC a mis en place plusieurs initiatives visant à simplifier la transmission d'informations aux clients et à leur offrir une meilleure compréhension de l'épargne salariale et de la retraite. Cela inclut la fourniture d'informations claires et détaillées dans tous les outils digitaux, la tenue de formations sur divers sujets, enfin la conception d'applications conviviales facilitant l'accès à l'information et le traitement des opérations. Par exemple, les épargnants peuvent désormais débloquent leur épargne en quelques clics en prenant en photo les justificatifs depuis l'application mobile.



Une plateforme téléphonique bien formée et réactive reste nécessaire pour les situations complexes. En outre, il peut être proposé des espaces digitaux personnalisés où les clients peuvent définir leurs objectifs d'investissement et réaliser différentes projections financières en fonction de leurs besoins spécifiques, ce qui contribue à une meilleure expérience en épargne salariale et retraite.

Les statistiques d'Amundi montrent que les recommandations d'un robo-advisor (robot conseiller) peuvent améliorer les compétences financières des épargnants. Ceux qui l'utilisent investissent davantage en actions et obtiennent un rendement ajusté du risque supérieur d'environ 2% avec un effet plus marqué pour les épargnants moins fortunés. L'écart de rendement avec une gestion totalement déléguée au robot est de 3 points de base, ce qui est faible par rapport au gain de 2%.

## Conseils, formation, cas pratiques : quelles solutions ?

Après les nombreuses actions pour faciliter la transmission de l'information et pour augmenter la conscience des épargnants dans ce sujet, les acteurs du domaine soulignent l'importance de la pratique dans l'épargne salariale et retraite. **La mise en place des formations est essentielle, pouvant inclure des cas pratiques avec les experts du domaine et de communiquer avec les parties concernées d'une manière plus active.**

Carrefour accorde **une grande importance à la communication avec ses salariés**, comme en témoigne la campagne "Ma Rem & moi". Cette initiative vise à rendre les avantages sociaux du groupe visibles et accessibles à tous les collaborateurs en France. À travers des vidéos, et des affiches, **les experts en rémunération partagent des informations et des conseils** pour aider les collaborateurs à mieux comprendre et à profiter pleinement de leur rémunération. **Chaque mois, un sujet spécifique est mis en lumière**, allant du Bilan social individuel (BSI) aux congés supplémentaires, en passant par tous les domaines de la protection sociale (la santé, la prévoyance, l'épargne salariale, participation et intéressement etc.).

Cette communication utilise des codes familiers de la vie quotidienne pour toucher les collaborateurs. De plus, un plan de formation pour les responsables RH de proximité et la mise à disposition de fiches pratiques aux managers opérationnels ont été mis en place pour accompagner la campagne.

Carrefour fait également appel à **la plateforme Filib'**, permettant aux salariés d'avoir des **téléconsultations personnelles de 30 minutes avec des experts de l'épargne financière et de la retraite**. Ce service permet à chaque salarié d'obtenir des réponses adaptées à sa situation personnelle.

Les membres des conseils de surveillance des FCPE jouent un rôle clé au sein d'une entreprise, de surveillance et de partager des connaissances avec leurs collègues. Il est donc important qu'ils puissent acquérir une bonne compréhension de la gestion financière et des fonds présents dans leur dispositif afin d'exercer efficacement leur rôle de surveillance et de partager leurs connaissances avec leurs collègues. Pour améliorer le niveau d'expertise de ces conseils, HSBC a **adopté une approche innovante** en utilisant **l'andragogie**, adaptée aux adultes, qui **favorise l'apprentissage par l'expérience**. C'est ainsi qu'est né **l'Hackaton** de l'épargne salariale, un format compétitif **permettant aux participants de se mettre dans la peau d'un gérant d'actif pendant une journée**, avec l'aide de professionnels passionnés par leur travail. Face au succès de ces événements depuis 2019 et à la demande des clients, HSBC a développé une version plus courte afin de permettre aux membres des conseils de surveillance de tester et d'enrichir leurs connaissances des FCPE présents dans leur dispositif.



Une société de gestion comme Dorval met en avant **le rôle essentiel de l'asset management en réduisant le niveau d'anxiété des épargnants** pour les aider dans des décisions qu'ils ont du mal à prendre seuls. Cela implique de réduire la perception du risque et parfois même le risque lui-même, en particulier grâce à la diversification des portefeuilles. De plus, la mise en pratique de la diversification des portefeuilles est cruciale. Dorval propose ainsi une gamme de fonds d'actions internationales permettant **d'augmenter l'espérance de rendement, éviter le biais domestique et minimiser le risque spécifique** (par une approche équilibrée, compte tenu de la concentration élevée des grands indices mondiaux).

## L'impact de la réglementation dans la pédagogie financière

La loi PPV vise à mieux associer les salariés aux performances des entreprises, notamment dans les petites entreprises, en encourageant l'actionnariat salarié et une épargne responsable. Crédit Mutuel AM, en tant que gestionnaire d'épargne salariale pour de nombreuses entreprises, dont les petites, s'engage à **sensibiliser les épargnants aux enjeux ESG**. Pour ce faire, Crédit Mutuel AM cherche à comprendre la démarche des entreprises dès le début de leur collaboration, afin de **former et informer les salariés sur les nouvelles réglementations et thématiques** (sociales, environnementales, etc.). Une labellisation externe par des organismes tels que Finansol ou le CIES confirme la conformité des fonds aux critères ISR. De plus, une diffusion systématique des méthodologies d'analyse ESG ou ISR est encouragée pour expliquer les réglementations complexes aux épargnants. Les méthodologies, les résultats des analyses ESG et les outils peuvent être par ailleurs partagés avec les conseils de surveillance ou lors d'appels d'offres.

Par ailleurs, Amundi a pris l'initiative, il y a plus de 10 ans, de devenir un organisme de formation pour expliquer les mécanismes de l'épargne salariale et des marchés financiers, en mettant en avant des **exemples concrets plutôt que la technicité des sujets**, afin de sensibiliser les salariés aux enjeux avant de passer aux indicateurs et aux méthodes de calcul.

## Quelques souhaits d'évolution ?

Enfin, les intervenants ont pu dresser une liste de souhaits pour l'évolution de cet environnement :

- **Plus de compréhension** et simplicité dans l'épargne d'entreprise pour les salariés
- **Plus de simplification et stabilisation** de la réglementation et de la fiscalité. Même si les sociétés de gestion et les teneurs de compte font du progrès en matière de pédagogie, les réformes successives accroissent la complexité des informations à partager avec les salariés.
- **Plus de formations** pas seulement pour les membres du Conseil de Surveillance, mais aux salariés aussi.
- D'avancer en termes de partage de la valeur, notion de dividende sociétal et d'entreprise à mission, soit **attacher l'épargne salariale à la notion de durabilité notamment pour répondre aux attentes des jeunes salariés**.
- **Donner envie** aux épargnants **d'avoir confiance à l'épargne** salariale et retraite.