



**AG2R
LA MONDIALE**

ÉPARGNE
RETRAITE
SANTÉ
PRÉVOYANCE

Observatoire de l'épargne salariale

Occurrence pour AG2R LA MONDIALE

Sommaire

Méthodologie de l'étude	3
01. Dispositifs existants dans l'entreprise	4
02. Arbitrage et stratégie d'épargne salariale dans l'entreprise	20
03. Connaissance et compréhension des dispositifs	25
04. Focus TNS : état des lieux sur l'épargne et la protection du dirigeant	33
05. Portraits par taille d'entreprise et synthèse	39

Méthodologie

Dates : Du 23 février au 9 mars 2026

Questionnaire : 28 questions

Echantillon : 1 400 décideurs d'entreprise

Découpage de l'échantillon : 1 400 décideurs interrogés dont

- 300 TNS
- 300 décideurs TPE
- 300 décideurs PME
- 300 décideurs grandes entreprises
- 200 décideurs ETI

Marge d'erreur : +/- 2,6pts

Tris croisés et significativité : Les différences statistiquement significatives sont mises en avant pour faciliter la lecture et la compréhension des traitements :

xx%

xx%

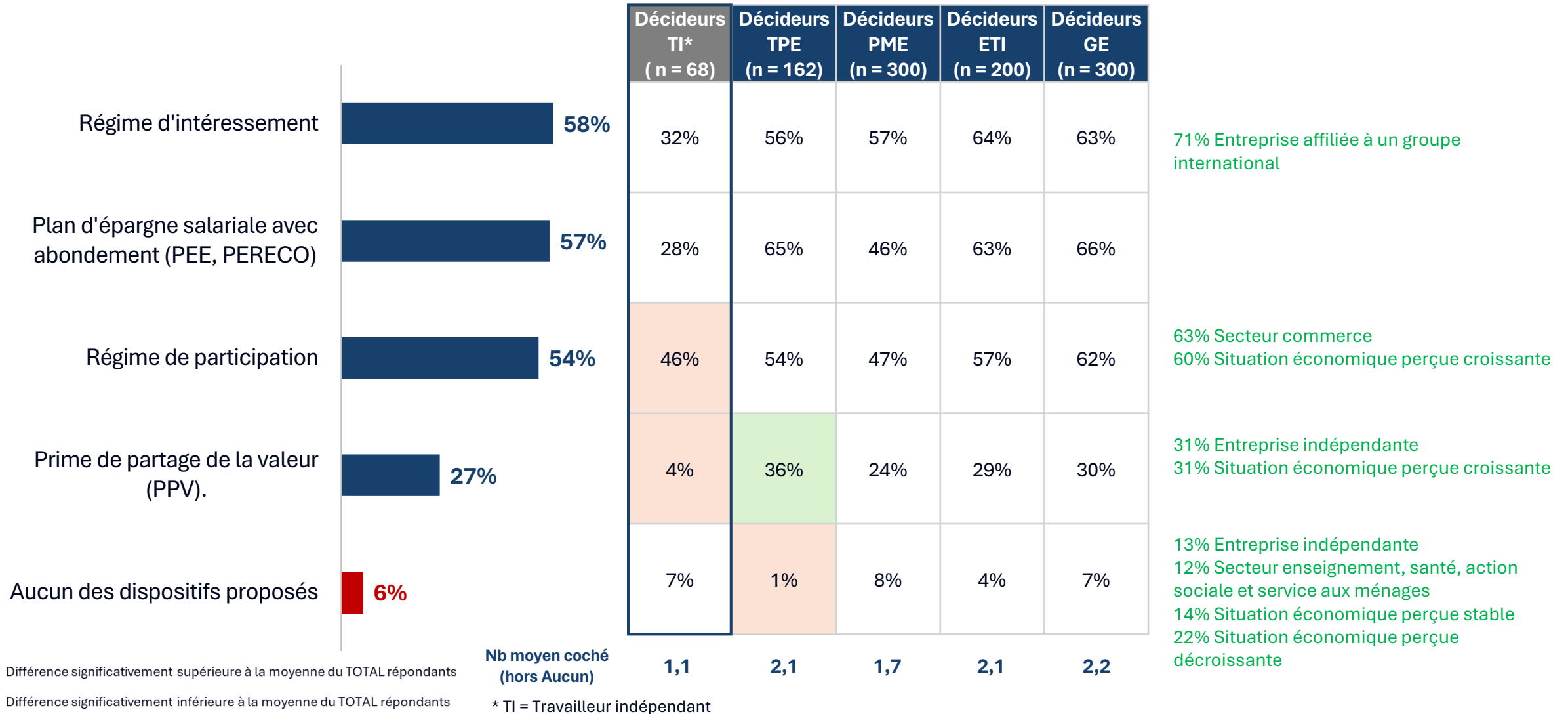




01

Dispositifs existants
dans l'entreprise

3 dispositifs majoritairement mis en place pour plus de la moitié des entreprises interrogées : l'intéressement, le plan d'épargne avec abondement et la participation



En moyenne, selon les décideurs, 44% des salariés qui travaillent dans les entreprises proposant un régime d'intéressement ou de participation, effectuent un versement volontaire sur l'un des deux dispositifs.

Au total, 971 décideurs interrogés citent au moins un dispositif d'épargne salariale ou retraite proposé au sein de leur entreprise.

Parmi eux, 803 évoquent un régime d'intéressement ou un régime de participation ; soit 83%.

En moyenne, **44%** des salariés effectueraient un versement volontaire sur l'un de ces deux dispositifs.

1 répondant sur 10 a déclaré que plus des ¾ de ses salariés effectueraient des versements volontaires sur l'un des deux dispositifs (intéressement / participation) → des salariés à convaincre / engager !



Décideurs TI* (n = 47)	Décideurs TPE (n = 128)	Décideurs PME (n = 229)	Décideurs ETI (n = 162)	Décideurs GE (n = 243)
43%	18%	28%	28%	30%
21%	38%	47%	44%	33%
9%	21%	13%	22%	26%
28%	23%	12%	6%	12%

■ Différence significativement supérieure à la moyenne du TOTAL répondants
 ■ Différence significativement inférieure à la moyenne du TOTAL répondants

* TI = Travailleur indépendant

62% des entreprises de moins de 10 salariés déclarent ne pas proposer de dispositif d'épargne

À noter : 32% envisagent de le faire !

48% Décideurs TI*

47% Secteur services

63% Situation économique perçue décroissante

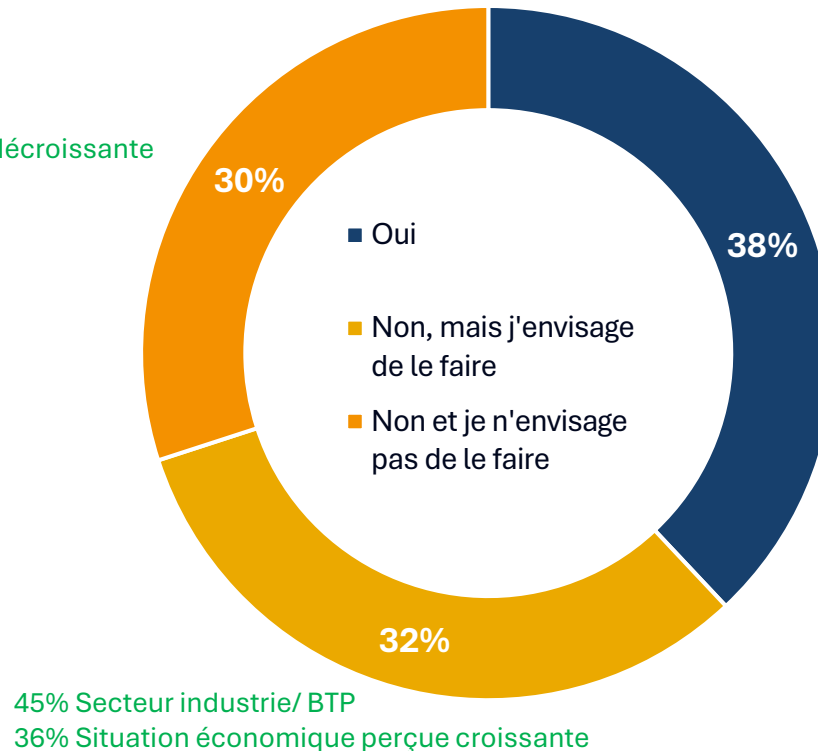
54% Décideurs TPE

66% Entreprise affiliée à une filiale ou un groupe français

58% Entreprise affiliée à un groupe international

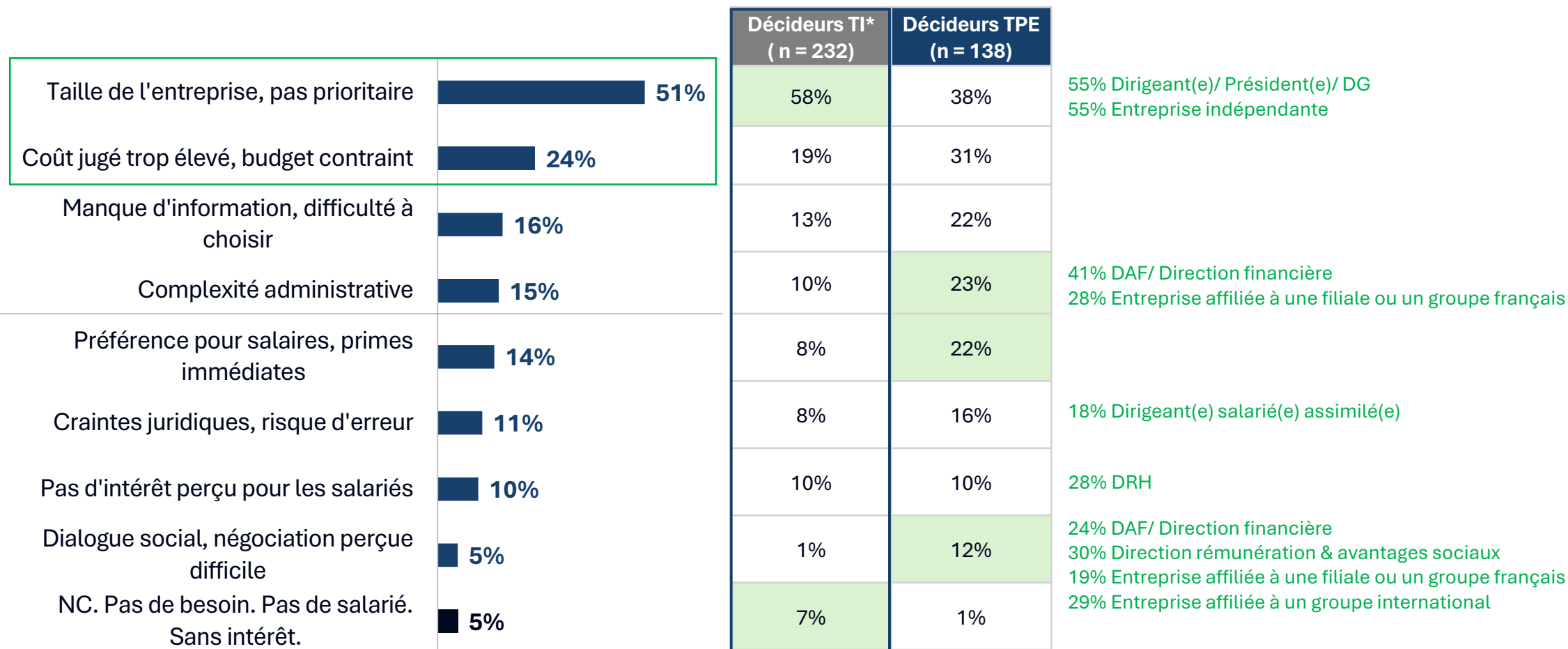
63% Secteur hébergement et restauration

52% Situation économique perçue croissante



* TI = Travailleur indépendant

Pour les travailleurs indépendants et les TPE qui ne proposent pas de dispositif d'épargne : les principales raisons relèvent du rapport intérêt/coût du placement



■ Différence significativement supérieure à la moyenne du TOTAL répondants
■ Différence significativement inférieure à la moyenne du TOTAL répondants

* TI = Travailleur indépendant

POUR RESUMER :

→ **Au global, 3 dispositifs sont principalement mis en place au sein des différentes structures :**

L'intéressement (58%) / Le Plan d'épargne avec abondement (57%) / Le régime de participation (54%).

Les travailleurs indépendants ne se démarquent sur aucun produit et sont même significativement moins enclins à s'orienter sur la participation et la PPV que les autres types de structures. Ils n'ont d'ailleurs en moyenne qu'un seul dispositif.

Les TPE sont en revanche plus nombreuses à envisager la PPV : 36% vs 27% au global.

Les autres structures ne se démarquent pas spécifiquement, comme les TPE, elles cumulent plusieurs dispositifs.

→ **Au total, 83% de ceux qui citent au moins un dispositif mis en place au sein de l'entreprise, évoquent un régime d'intéressement ou de participation.**

En moyenne, 44% des salariés effectuent un versement volontaire sur l'un de ces deux dispositifs.

Dans le détail, pour la majorité des entreprises proposant ce type de dispositif, entre 25 et 50% des salariés effectuent un versement volontaire (notamment pour les PME).

Au sein des grandes entreprises, ce pourcentage fluctue entre 50 et 75%.

Dans les entreprises de moins de 10 salariés, ce pourcentage est plus variable.

FOCUS TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS & TPE/ MICROENTREPRISES ENTREPRISES DE MOINS DE 10 SALARIÉS

POUR RESUMER :

Le recours aux dispositifs d'épargne salariale est relativement disparate : si plus d'un tiers (38%) déclare que leur entreprise propose au moins 1 dispositif, ils sont tout de même plus de 50% à ne pas y avoir accès ou recours (62%). Parmi eux, seule la moitié l'envisage (32%).

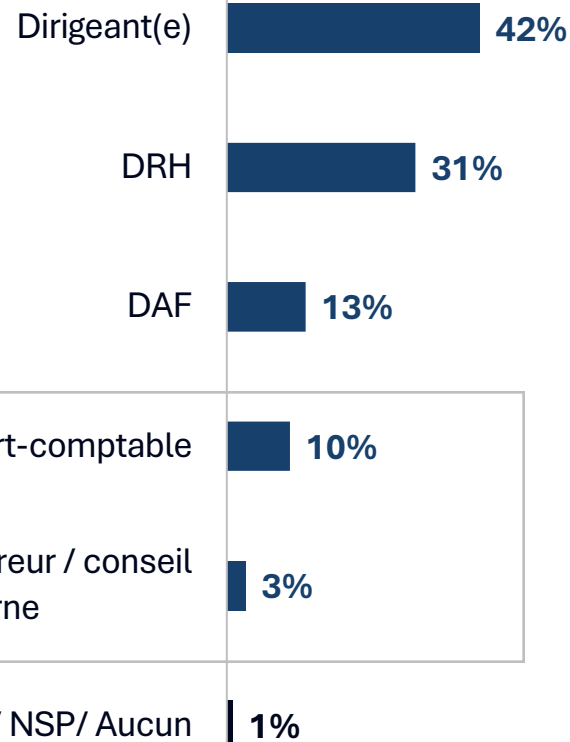
Un recours variable et dépendant de la structure, de son « poids » et de sa stabilité : ainsi, les TPE, les entreprises affiliées à un groupement (filiale, groupe Français ou groupe international), ainsi que celles qui perçoivent une croissance économique au cours des 12 derniers mois, ont davantage engagé un ou plusieurs dispositifs d'épargne salariale.

Et un non-recours justifié majoritairement par la taille de l'entreprise (51%) et le coût (24%) et qui concerne principalement les travailleurs indépendants : ces derniers travaillant souvent seuls, sont plus instables financièrement et sont de ce fait plus frileux considérant que ce n'est pas une priorité ; voire qu'ils ne sont pas concernés du fait de leur taille.

À noter que les éléments relatifs au manque d'informations et à la complexité administrative arrivent en deuxième position, mettant ainsi en évidence un besoin d'accompagnement.

Une différence s'observe également entre les secteurs d'activité : alors que les entreprises du **secteur hébergement & restauration** sont plus nombreuses à avoir déjà souscrit au moins un dispositif, parmi celles qui ne l'ont pas fait, **le secteur industrie/ BTP** est plus enclin à l'envisager, là où le **secteur services** ne l'envisage pas du tout.

L'épargne salariale, un sujet piloté prioritairement par le dirigeant lui-même, puis par les DRH → Un enjeu de positionnement du conseil externe pour accompagner le dirigeant



	Décideurs TI* (n = 300)	Décideurs TPE (n = 300)	Décideurs PME (n = 300)	Décideurs ETI (n = 200)	Décideurs GE (n = 300)
Dirigeant(e)	82%	45%	29%	21%	25%
DRH	4%	21%	40%	52%	45%
DAF	3%	16%	16%	13%	17%
Expert-comptable	5%	16%	12%	12%	7%
Courtier / assureur / conseil externe	3%	2%	2%	3%	6%
NC/ NSP/ Aucun	3%	-	1%	-	-
	-	-	-	-	-

53% Secteur commerce

38% Entreprise affiliée à une filiale ou un groupe français
 45% Entreprise affiliée à un groupe international
 43% Secteur industrie/ BTP

18% Entreprise affiliée à une filiale ou un groupe français
 16% Secteur services
 20% Secteur hébergement & restauration

19% Secteur transport

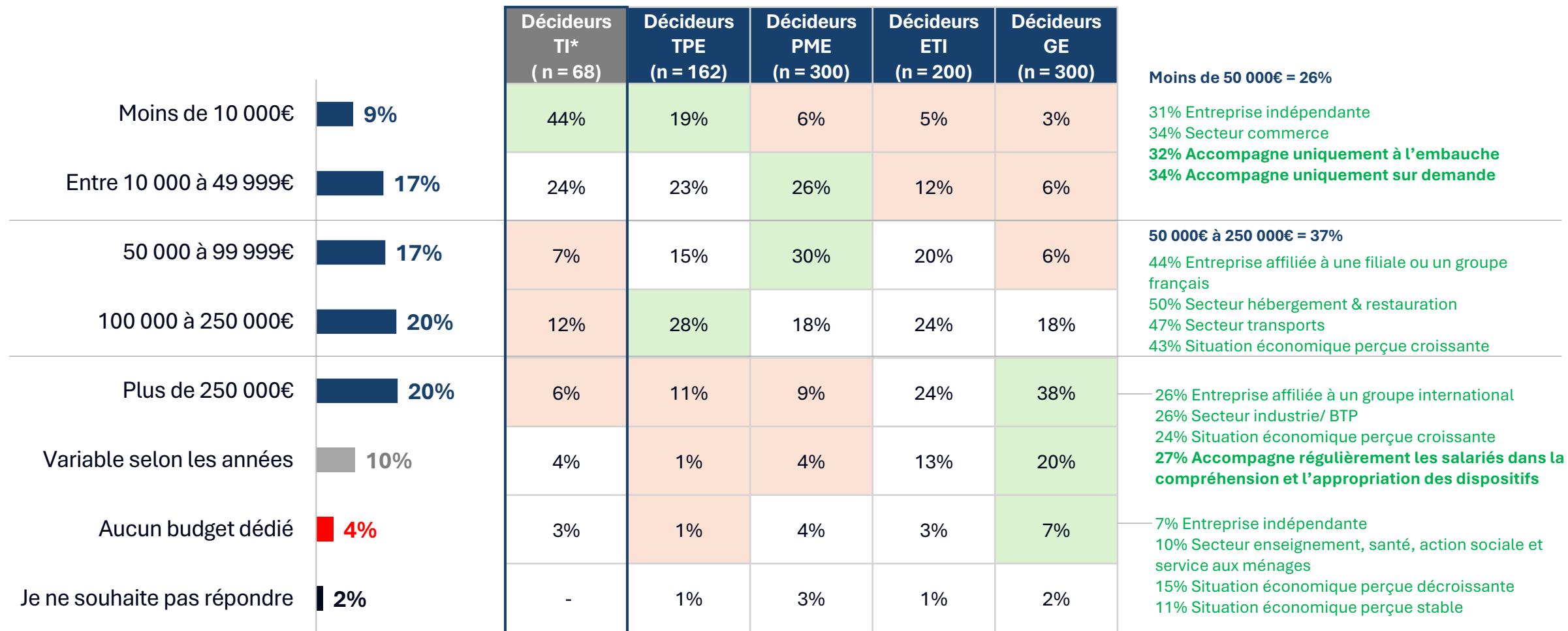
13% Secteur agroalimentaire

Différence significativement supérieure à la moyenne du TOTAL répondants

Différence significativement inférieure à la moyenne du TOTAL répondants

* TI = Travailleur indépendant

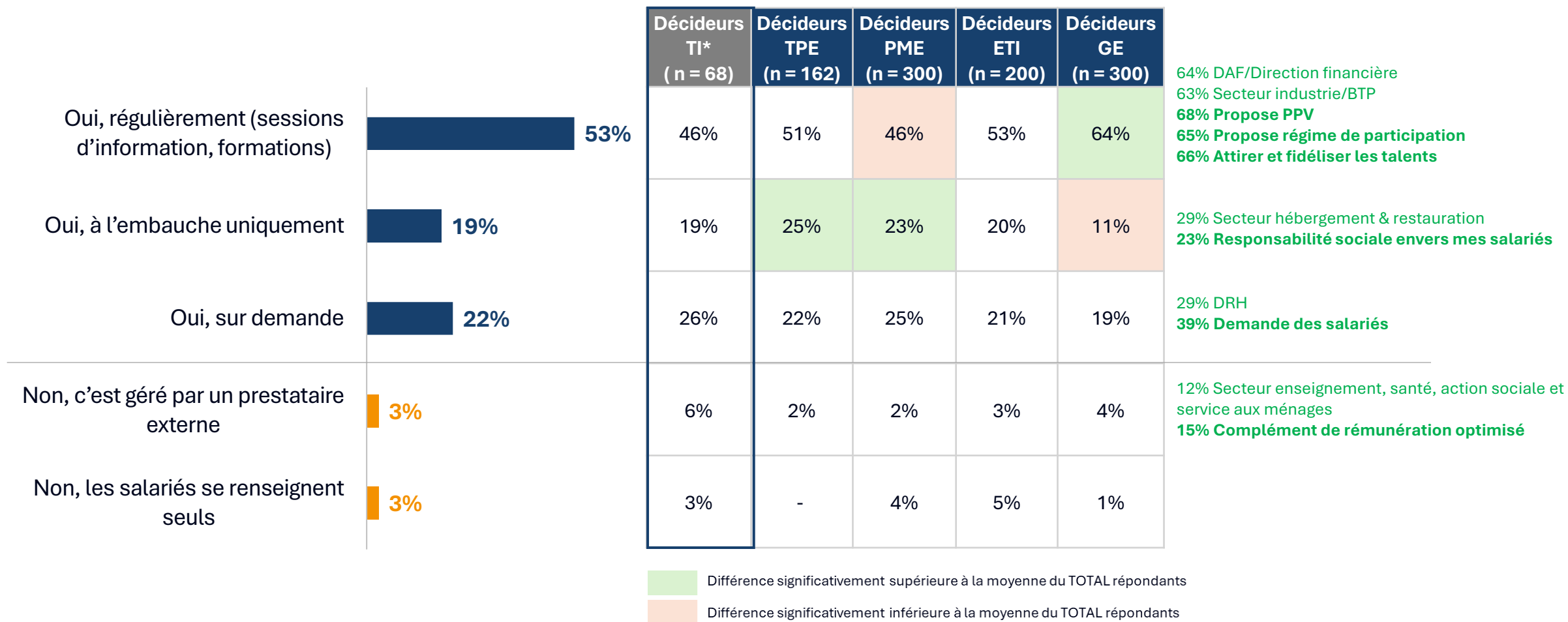
Un budget annuel consacré à l'épargne des salariés proportionnel aux effectifs



* TI = Travailleur indépendant

Différence significativement supérieure à la moyenne du TOTAL répondants
 Différence significativement inférieure à la moyenne du TOTAL répondants

94% des décideurs déclarent que leur entreprise accompagne les salariés dans la bonne compréhension et l'appropriation des dispositifs proposés



* TI = Travailleur indépendant

Un paradoxe se dégage

94% des décideurs
déclarent que leur
entreprise **accompagne**
les salariés dans la
compréhension des
dispositifs

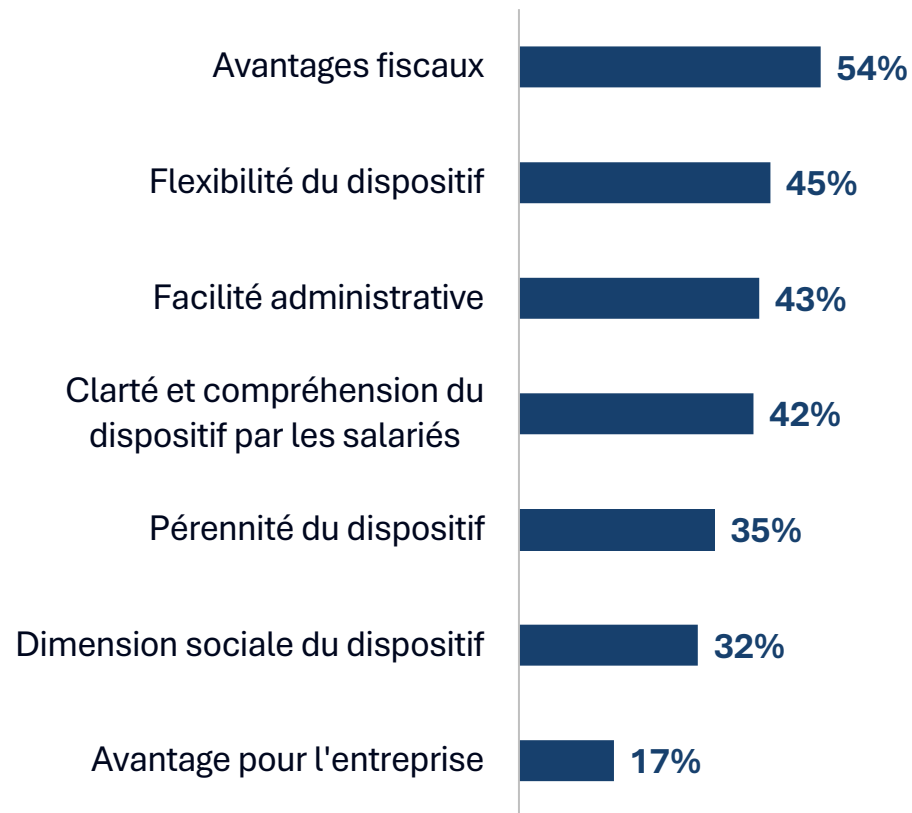
Dont **53%** de manière
régulière



44% des salariés
effectueraient **des**
versements
volontaires, selon les
décideurs

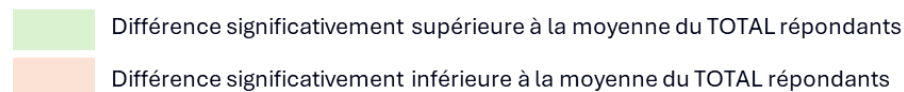
Donc **56%** **ne le**
feraient pas

Une absence de différence significative dans le choix du dispositif mais une priorité donnée aux avantages fiscaux

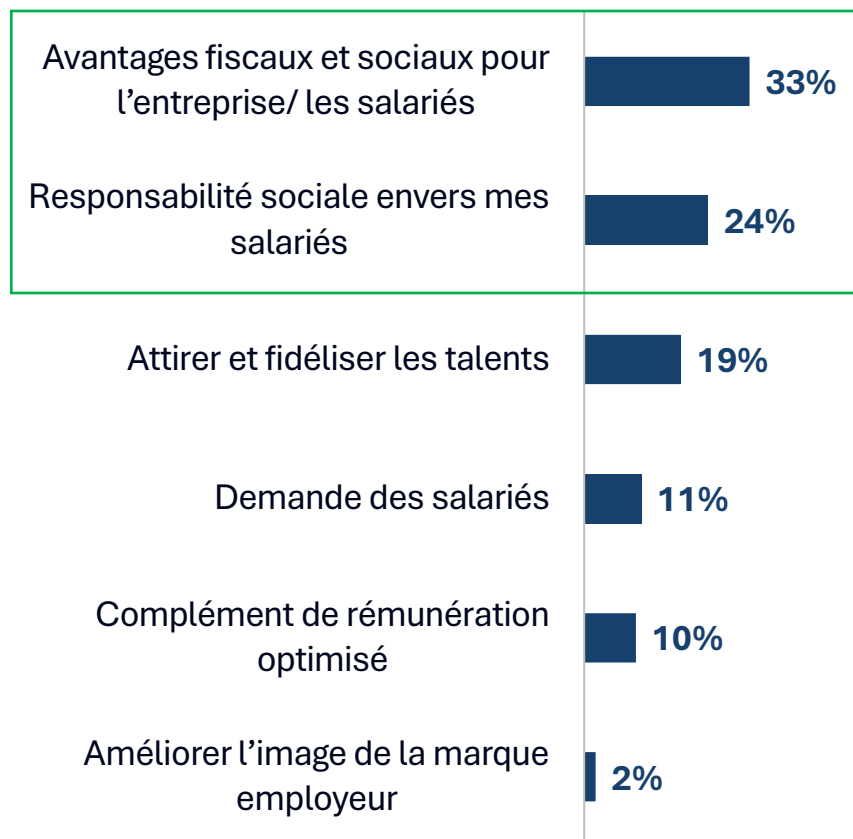


Plan d'épargne salariale avec abondement (PEE, PERECO)	Prime de partage de la valeur (PPV).	Régime d'intéressement	Régime de participation
63%	60%	59%	58%
49%	55%	47%	47%
46%	54%	41%	51%
47%	53%	46%	49%
44%	47%	38%	42%
42%	53%	36%	41%
22%	31%	18%	20%

Aucune différence significative



Pour la majorité des répondants, il ressort 2 avantages principaux à proposer un dispositif d'épargne salariale : la réduction de la fiscalité et la responsabilité envers les salariés



	Décideurs TI* (n = 68)	Décideurs TPE (n = 162)	Décideurs PME (n = 300)	Décideurs ETI (n = 200)	Décideurs GE (n = 300)
Avantages fiscaux et sociaux pour l'entreprise/ les salariés	32%	40%	32%	33%	29%
Responsabilité sociale envers mes salariés	18%	23%	26%	25%	25%
Attirer et fidéliser les talents	26%	22%	20%	15%	18%
Demande des salariés	9%	8%	12%	16%	10%
Complément de rémunération optimisé	13%	6%	8%	11%	13%
Améliorer l'image de la marque employeur	1%	1%	2%	1%	4%

Aucune différence significative

- Différence significativement supérieure à la moyenne du TOTAL répondants
- Différence significativement inférieure à la moyenne du TOTAL répondants

* TI = Travailleur indépendant

ÉPARGNE SALARIALE ET RETRAITE : MISE EN PLACE ET GESTION

POUR RESUMER :

Un sujet principalement piloté par le dirigeant de l'entreprise : 42% des répondants citent le dirigeant comme principal pilote des sujets relatifs à l'épargne salariale. Une observation logiquement plus forte pour les travailleurs indépendants/TPE ; là où les entreprises de plus de 10 salariés et celles affiliées à un groupement délèguent davantage cette tâche aux DRH, voire aux DAF. Des différences sont également observables entre les services.

Le budget annuel consacré à l'épargne salariale est proportionnel aux effectifs : ainsi, les travailleurs indépendants & TPE ont un budget moyen de moins de 50 000€ annuel, tandis que celui-ci des grandes entreprises est plus conséquent (plus de 250 000€).

Un budget qui diffère également selon **l'accompagnement apporté aux salariés dans l'appropriation et la compréhension des dispositifs d'épargne salariale et de retraite mis en place** : les entreprises qui mettent en place un accompagnement plus important ont globalement un budget plus conséquent.

Ainsi, si 94% des décideurs déclarent que leur entreprise met en place un accompagnement (dont plus de 50% de manière régulière grâce à des sessions d'information et de formations), ce dernier est **plus systématisé au sein des grandes entreprises** qui cherchent davantage à attirer et à fidéliser les talents.

Les TPE et les PME se limitent davantage à une proposition d'accompagnement à l'embauche, avec un positionnement tourné vers la responsabilité sociale envers les salariés.

Les **structures qui accompagnent le moins** perçoivent davantage la souscription comme un complément de **rémunération optimisé**.

ÉPARGNE SALARIALE ET RETRAITE : CHOIX & AVANTAGES

Les principales raisons qui poussent les entreprises à avoir recours à un dispositif d'épargne salariale sont :

Les avantages fiscaux (54%) / La flexibilité du dispositif (45%) / La facilité administrative (43%) / La clarté et la compréhension par les salariés (42%).

Dans le détail, **les travailleurs indépendants** sont plus attentifs à la simplicité administrative.

Les TPE recherchent davantage la clarté et la compréhension par les salariés ainsi que la pérennité du dispositif mis en place.

Les PME se soucient moins de la clarté et de la dimension sociale du dispositif mais mettent plus l'accent sur la flexibilité.

Enfin, **les grandes entreprises** visent moins la flexibilité que la dimension sociale du dispositif.

Pour tous, ils voient 2 avantages principaux à proposer ce type de dispositif :

La fiscalité pour l'entreprise et les salariés (33%), et la responsabilité sociale envers les salariés (24%).

→ **Au final, aucune réelle différence n'est observable entre les structures, ni même entre les dispositifs ; permettant d'identifier clairement ce qui peut pousser une entreprise à prendre tel ou tel produit/service.**

→ **Un positionnement peu tranché qui soulève une interrogation auprès des dirigeants quant aux différents dispositifs.**

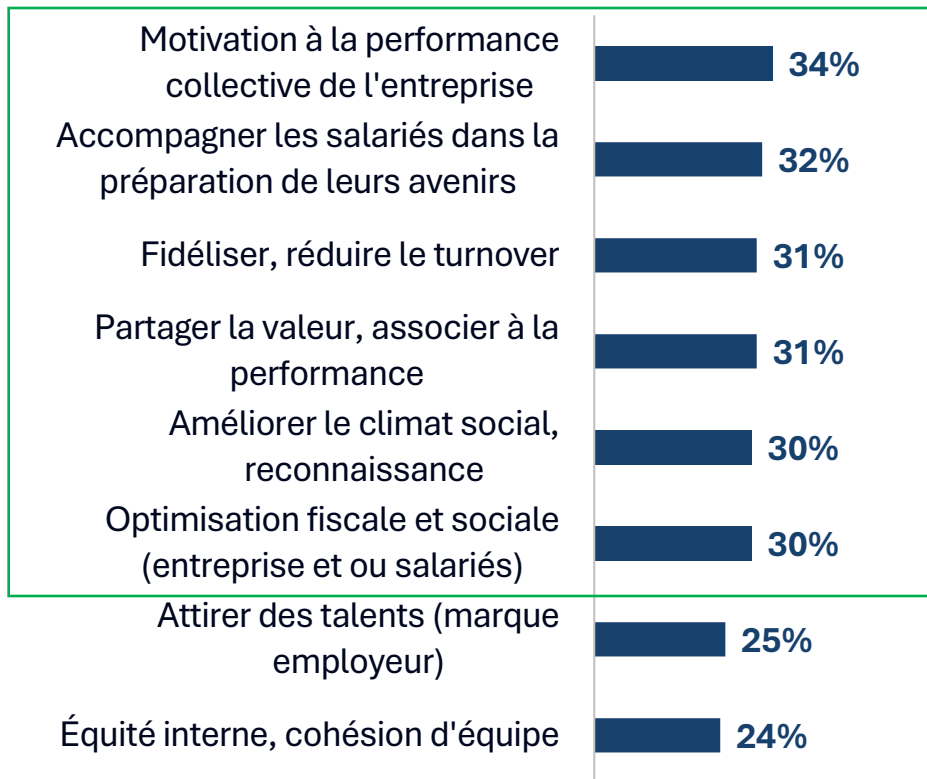


02

Arbitrage et stratégie
d'épargne salariale
dans l'entreprise

De nombreux objectifs poursuivis, la fiscalité n'arrivant qu'en 6^{ème} position !

À noter : aucune différence significative selon la taille de l'entreprise



Nb moyen coché **2,4**

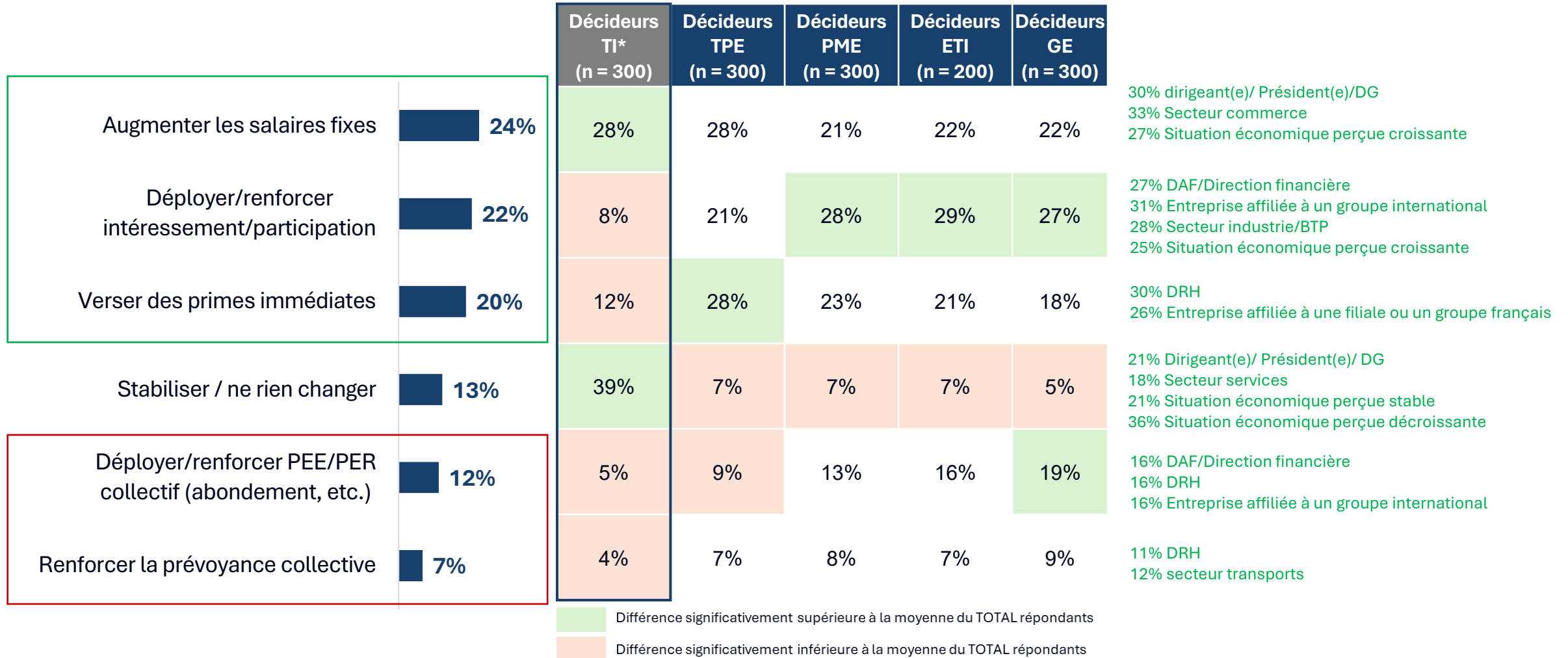
	Décideurs TI* (n = 157)	Décideurs TPE (n = 265)	Décideurs PME (n = 300)	Décideurs ETI (n = 200)	Décideurs GE (n = 300)
Motivation à la performance collective de l'entreprise	18%	33%	31%	42%	39%
Accompagner les salariés dans la préparation de leurs avenir	24%	38%	28%	30%	35%
Fidéliser, réduire le turnover	27%	27%	32%	31%	37%
Partager la valeur, associer à la performance	25%	29%	26%	39%	36%
Améliorer le climat social, reconnaissance	17%	33%	31%	33%	33%
Optimisation fiscale et sociale (entreprise et ou salariés)	36%	31%	29%	28%	29%
Attirer des talents (marque employeur)	15%	24%	25%	29%	29%
Équité interne, cohésion d'équipe	15%	24%	27%	25%	25%

Aucune différence significative

- Différence significativement supérieure à la moyenne du TOTAL répondants
- Différence significativement inférieure à la moyenne du TOTAL répondants

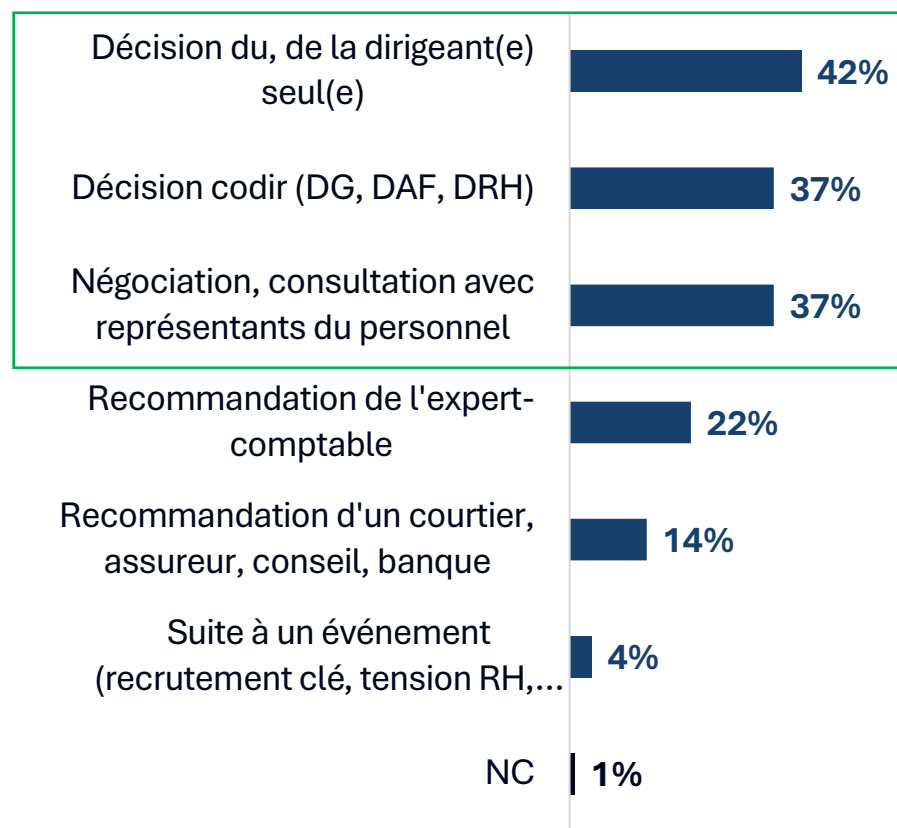
* TI = Travailleur indépendant

Outre l'intéressement et la participation déjà bien ancrés, peu de répondants envisagent un pilotage autour de l'épargne salariale pour les 12 prochains mois → Ils se concentrent davantage sur du pilotage court terme



* TI = Travailleur indépendant

Pour 42% des répondants, le dirigeant prend seul la décision d'engager/renforcer les dispositifs d'épargne



Décideurs TI* (n = 300)	Décideurs TPE (n = 300)	Décideurs PME (n = 300)	Décideurs ETI (n = 200)	Décideurs GE (n = 300)	
70%	48%	33%	30%	25%	49% Secteur commerce
9%	39%	40%	47%	56%	47% Entreprise affiliée à une filiale ou un groupe français 50% Entreprise affiliée à un groupe international
13%	32%	45%	48%	52%	49% Entreprise affiliée à un groupe international 46% Secteur industrie/ BTP
10%	26%	23%	30%	23%	
4%	16%	18%	15%	18%	28% Secteur hébergement & restauration
3%	4%	5%	3%	5%	
4%	-	1%	-	1%	

■ Différence significativement supérieure à la moyenne du TOTAL répondants
■ Différence significativement inférieure à la moyenne du TOTAL répondants

* TI = Travailleur indépendant

ARBITRAGE ET STRATÉGIE D'ÉPARGNE SALARIALE

POUR RESUMER :

Les objectifs sont très homogènes :

- Tous les items proposés enregistrent des scores similaires autour de 30%.
- En moyenne chaque répondant cite 2,4 réponses.
- Aucun consensus n'explique ainsi pourquoi les entreprises souscrivent un produit d'épargne salariale. Il n'existe pas non plus de différence significative au sein de la population observée, que ce soit en termes de taille d'entreprise que de profil de répondants.

➔ **Les tops des objectifs sont plutôt liés à une stratégie RH ou RSE qu'à du pilotage financier.**

Arrivent en tête : la motivation à la performance collective (34%), l'accompagnement des salariés dans la préparation de leur avenir (32%), la fidélisation et la réduction du turnover (31%), le partage de la valeur et l'association à la performance (31%).

À noter que **l'optimisation fiscale**, qui ressort comme principal avantage/raison de souscription, n'apparaît pourtant pas comme un objectif considéré comme davantage prioritaire que les autres (30%).

Concernant les **leviers pertinents à actionner dans les 12 prochains mois**, outre **l'intéressement et la participation** qui sont deux dispositifs déjà bien ancrés (notamment au sein des entreprises de plus de 10 salariés), **peu de structures envisagent le pilotage autour de l'épargne salariale faisant ainsi apparaître un pilotage plutôt ancré sur du court terme.**

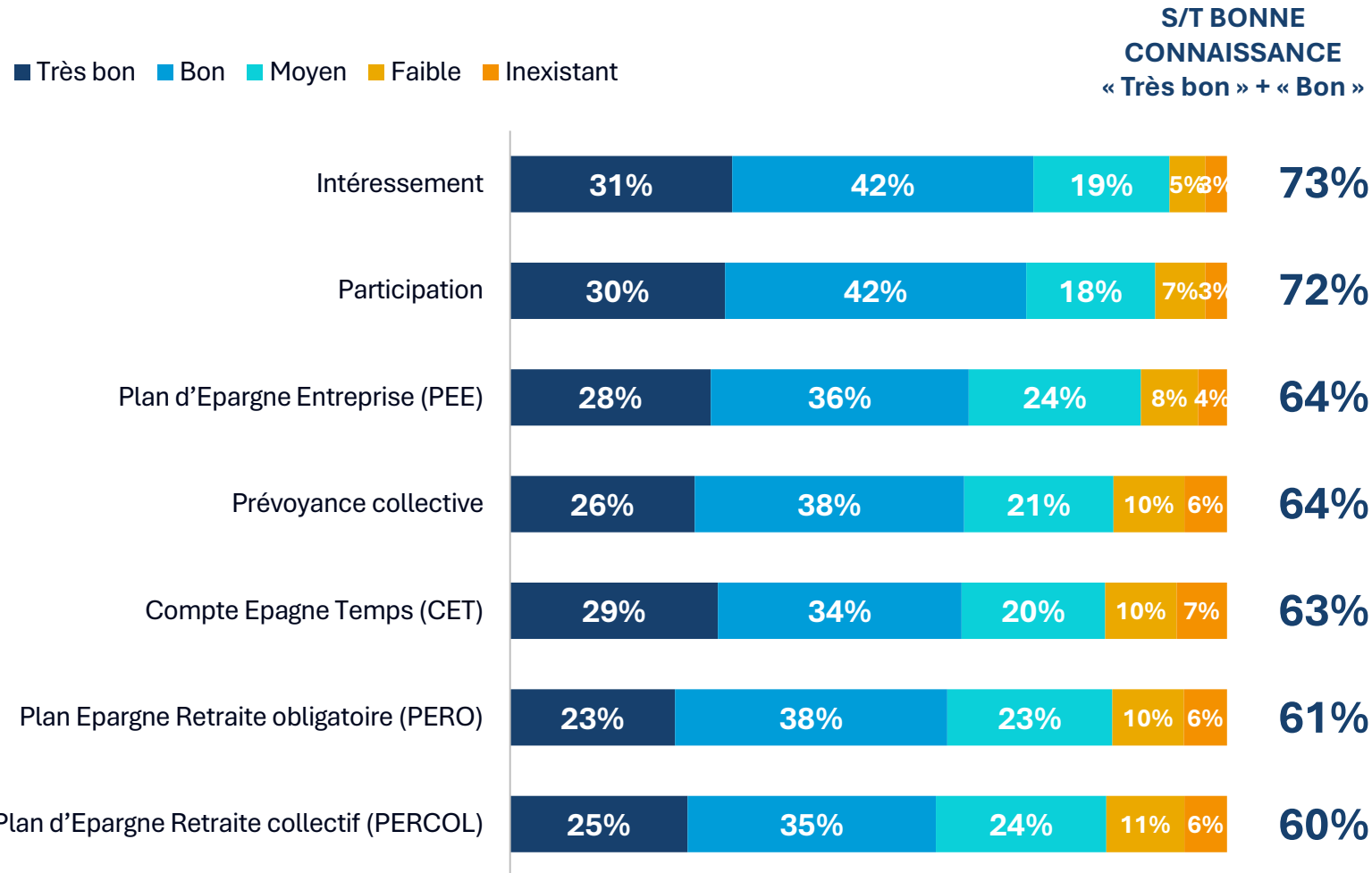
Une décision d'engagement stratégique qui revient principalement à celui qui **met en place et assure le suivi du projet : soit le dirigeant pour 42% des entreprises.**



03

Connaissance et
compréhension des
dispositifs

Une connaissance homogène des dispositifs existants, avec un schéma fortement ancré : les entreprises de plus de 10 salariés ont une meilleure connaissance des produits existants que les travailleurs indépendants et les TPE

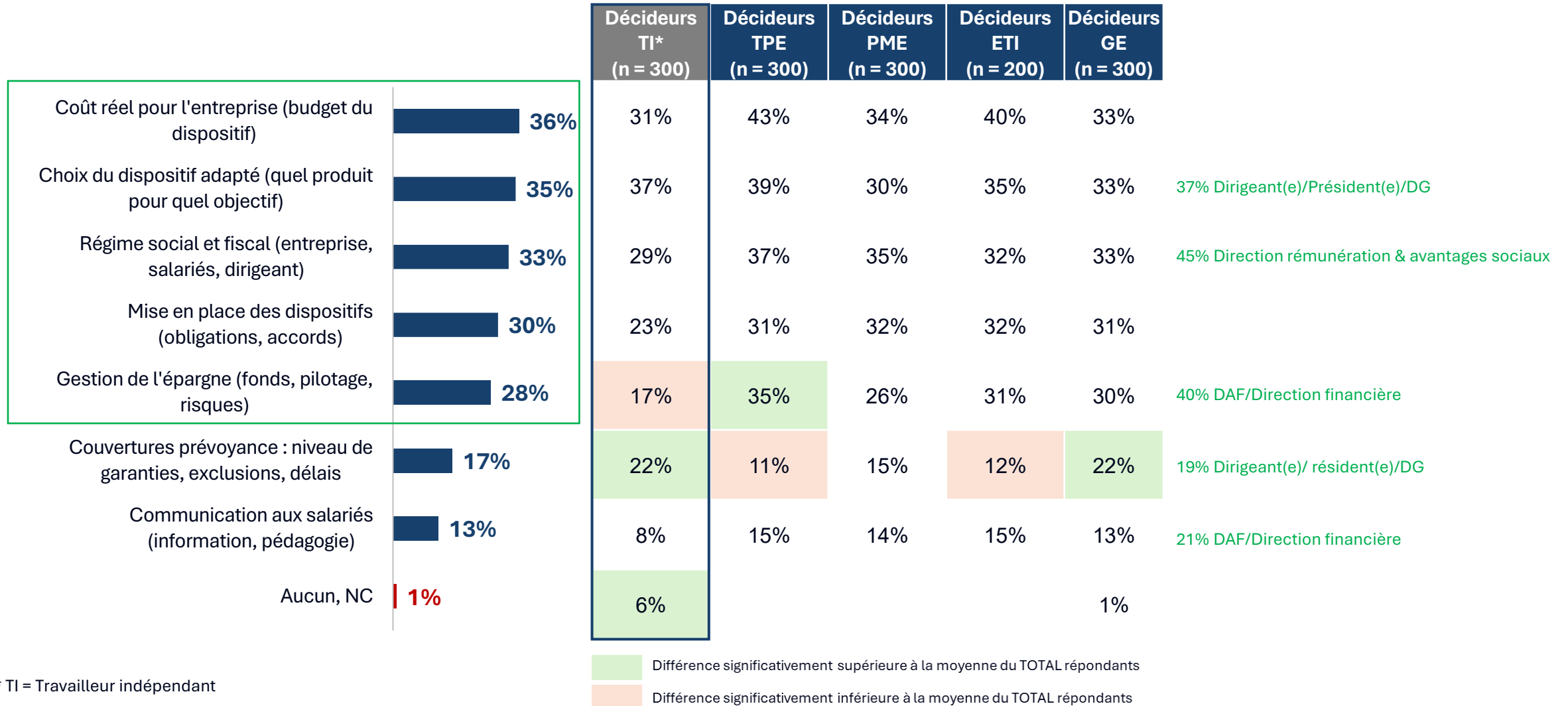


Décideurs TI* (n = 300)	Décideurs TPE (n = 300)	Décideurs PME (n = 300)	Décideurs ETI (n = 200)	Décideurs GE (n = 300)
46%	72%	80%	89%	83%
49%	65%	82%	87%	80%
40%	57%	73%	75%	75%
35%	65%	70%	83%	73%
40%	59%	66%	80%	77%
36%	61%	68%	74%	69%
34%	58%	67%	75%	72%

■ Différence significativement supérieure à la moyenne du TOTAL répondants
■ Différence significativement inférieure à la moyenne du TOTAL répondants

* TI = Travailleur indépendant

Des entreprises qui se sentent peu à l'aise sur les sujets d'épargne salariale et des interrogations qui restent très présentes que ce soit sur le coût, le choix, la fiscalité, la mise en place et la gestion. Ils connaissent mais maîtrisent moins bien les aspects techniques.



* TI = Travailleur indépendant

Des besoins multiples et variables selon les profils, avec un attrait pour la personnalisation de l'accompagnement selon sa propre situation

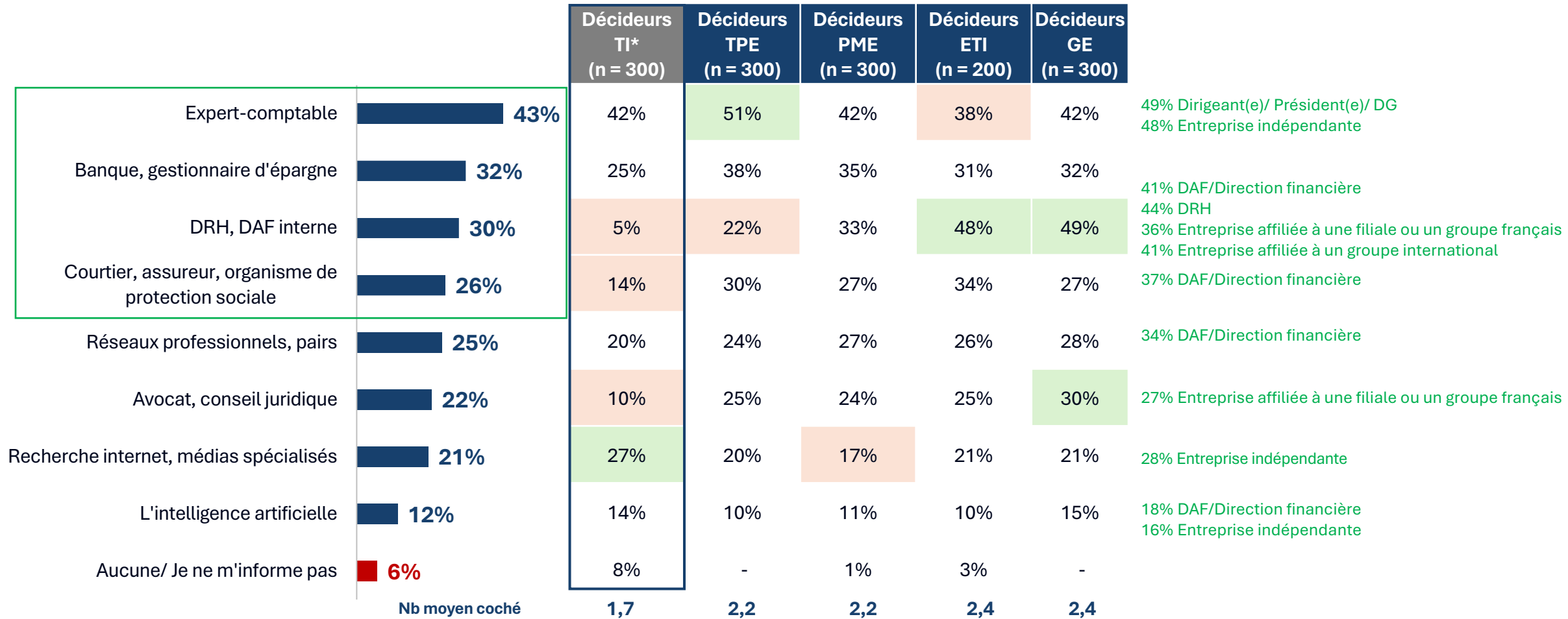
		Décideurs TI* (n = 300)	Décideurs TPE (n = 300)	Décideurs PME (n = 300)	Décideurs ETI (n = 200)	Décideurs GE (n = 300)	
Simulation financière et fiscale	33%	28%	36%	33%	34%	33%	
Conseil personnalisé pour ma situation de dirigeant	31%	41%	35%	27%	22%	28%	37% Dirigeant(e)/Président(e)/DG 37% Entreprise indépendante 40% Secteur commerce
Comparatif objectif des produits disponibles	28%	16%	35%	28%	35%	27%	32% Entreprise affiliée à une filiale ou un groupe français 39% Secteur transports
Formation sur les dispositifs TNS	25%	17%	25%	25%	33%	29%	31% DRH 30% Entreprise affiliée à un groupe international
Accompagnement sur la transmission d'entreprise	23%	13%	28%	24%	26%	24%	34% DAF/Direction financière 29% Entreprise affiliée à une filiale ou un groupe Français 34% Secteur transports 40% Secteur hébergement & restauration
Suivi et optimisation dans le temps	21%	10%	21%	19%	32%	28%	30% DAF/Direction financière
Solutions clés en main pour équiper mes salariés	19%	6%	24%	25%	22%	20%	30% DAF/Direction financière 29% Direction rémunération & avantages sociaux
Accompagnement juridique et social	17%	18%	17%	15%	16%	20%	22% Entreprise indépendante 32% Secteur agroalimentaire
Plateforme digitale de gestion simplifiée	10%	11%	8%	9%	8%	12%	13% Entreprise indépendante
Aucun, Rien, NC	2%	6%	-	1%	-	1%	
	Nb moyen coché	1,7	2,3	2,1	2,3	2,2	

Différence significativement supérieure à la moyenne du TOTAL répondants

Différence significativement inférieure à la moyenne du TOTAL répondants

* TI = Travailleur indépendant

Une légitimité des interlocuteurs financiers pour s'informer ou être conseillé sur les dimensions liées à l'épargne salariale



Différence significativement supérieure à la moyenne du TOTAL répondants

Différence significativement inférieure à la moyenne du TOTAL répondants

* TI = Travailleur indépendant

Une connaissance homogène des dispositifs existants, avec un schéma fortement ancré : les entreprises de plus de 10 salariés ont une meilleure connaissance des produits existants que les TI et les TPE.

- Une notoriété plus importante pour les dirigeants et les DAF qui sont plus impliqués dans les sujets d'épargne salariale.
- Pour les entreprises affiliées à des groupements, le sujet est davantage piloté et étendu à l'entreprise dans sa globalité.
- Pour les secteurs de l'industrie/BTP et du transport, il est davantage associé aux PME et aux ETI.

Des entreprises pour qui des questions subsistent quant au coût, au choix, à la fiscalité, à la mise en place et à la gestion de l'épargne salariale.

Une absence de réelle hiérarchisation des besoins qui met en exergue le fait que les dirigeants, quelle que soit la taille de leur structure, s'interrogent sur les dispositifs d'épargne salariale et sont ainsi preneurs d'informations pour mieux les éclairer.

Des besoins multiples et variables selon les profils, avec un attrait pour la personnalisation de l'accompagnement selon sa propre situation :

- Les **travailleurs indépendants** recherchent davantage de personnalisation.
- **Les TPE** se démarquent sur un besoin plus marqué d'un comparatif objectif des produits disponibles, afin d'avoir davantage de visibilité sur l'existant et répondre ainsi à leur recherche de clarté et de lisibilité pour leurs salariés.
- **Les PME** visent davantage la solution clé en main ; répondant à des critères de flexibilité du dispositif.
- Enfin, **les ETI et les grandes entreprises** sont sensibles au suivi et à l'optimisation dans le temps, leur permettant de se décharger administrativement et d'assurer la pérennité des éléments mis en place.

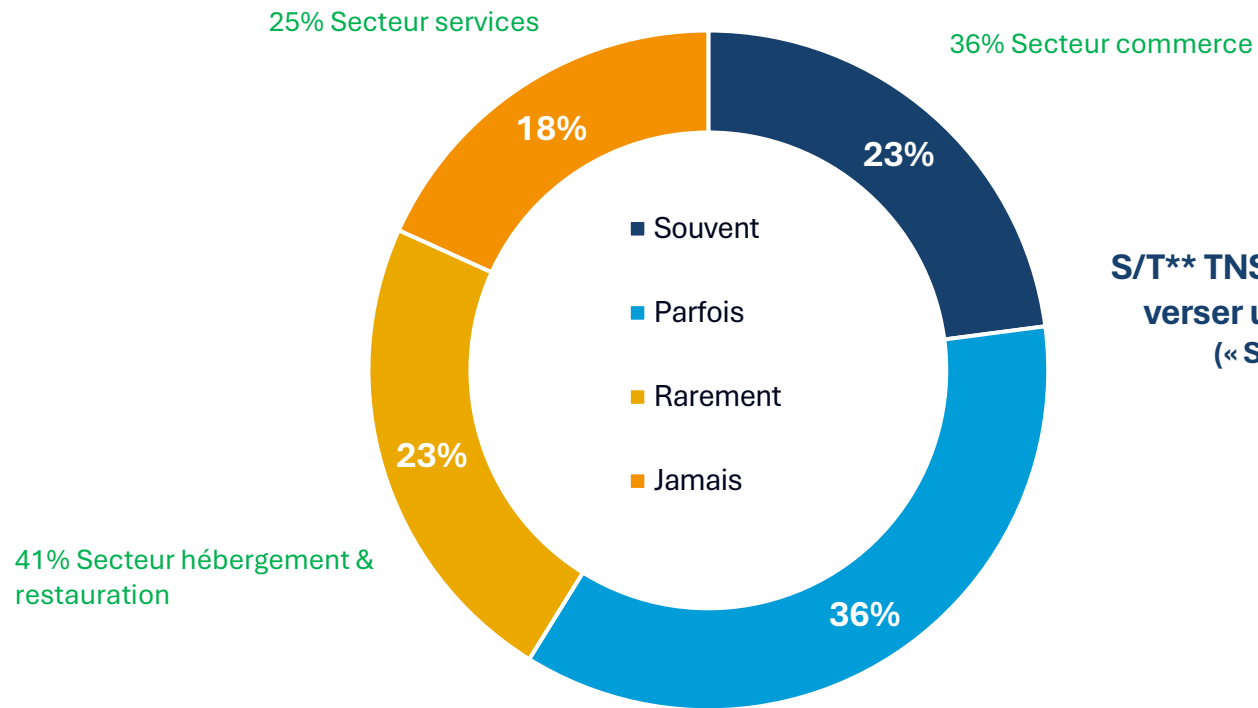
Une importante légitimité des interlocuteurs financiers pour s'informer ou être conseillé sur les dimensions liées à l'épargne salariale :

- **43% des répondants considèrent l'expert-comptable** comme l'interlocuteur privilégié pour obtenir des informations ou des conseils.
 - Vient ensuite le **conseiller bancaire** ou gestionnaire d'épargne, puis l'interne avec les DRH et/ou la Direction financière (environ 30%).
 - **Ils sont 26%** à se tourner vers leur courtier, assureur ou groupe de protection sociale.
 - Peu de **recherches personnelles sur Internet ou de recours à l'IA** : les entreprises préfèrent se référer à ce qu'elles estiment être des « experts ».
- **Un sujet perçu comme suffisamment important pour ne pas s'informer seul.**
- **Les conseils externes arrivent en premières positions.**

04

Focus TNS : état des
lieux sur l'épargne et la
protection du dirigeant

Plus d'un travailleur non-salarié sur 2 éprouve des difficultés à se verser une rémunération stable



S/T TNS ayant des difficultés à se verser une rémunération stable (« Souvent » ou « Parfois »)**
59%

	Décideurs TI* (n = 220)	Décideurs TPE (n = 106)
Souvent	29%	16%
Parfois	37%	33%
Rarement	18%	31%
Jamais	16%	20%

Aucune différence significative

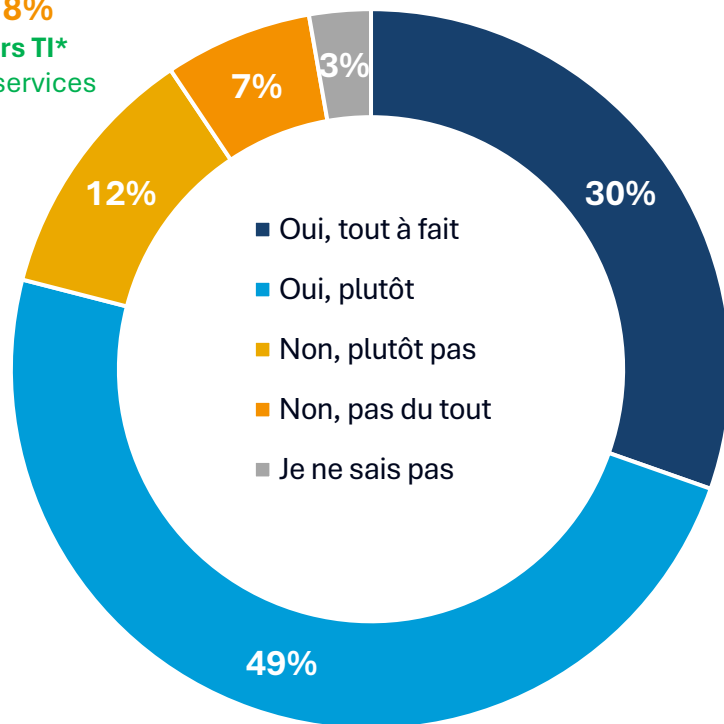
*TI = Travailleur indépendant

** S/T = sous-total

Près de 8 travailleurs non-salariés sur 10 placent « l'épargne de protection » comme étant une priorité, dont 30% de « tout à fait » !

C'est d'autant plus le cas dans les TPE (+10pts – 89%)

ST NON : 18%
24% Décideurs TI*
25% Secteur services



S/T TNS considérant l'épargne de protection comme une priorité**

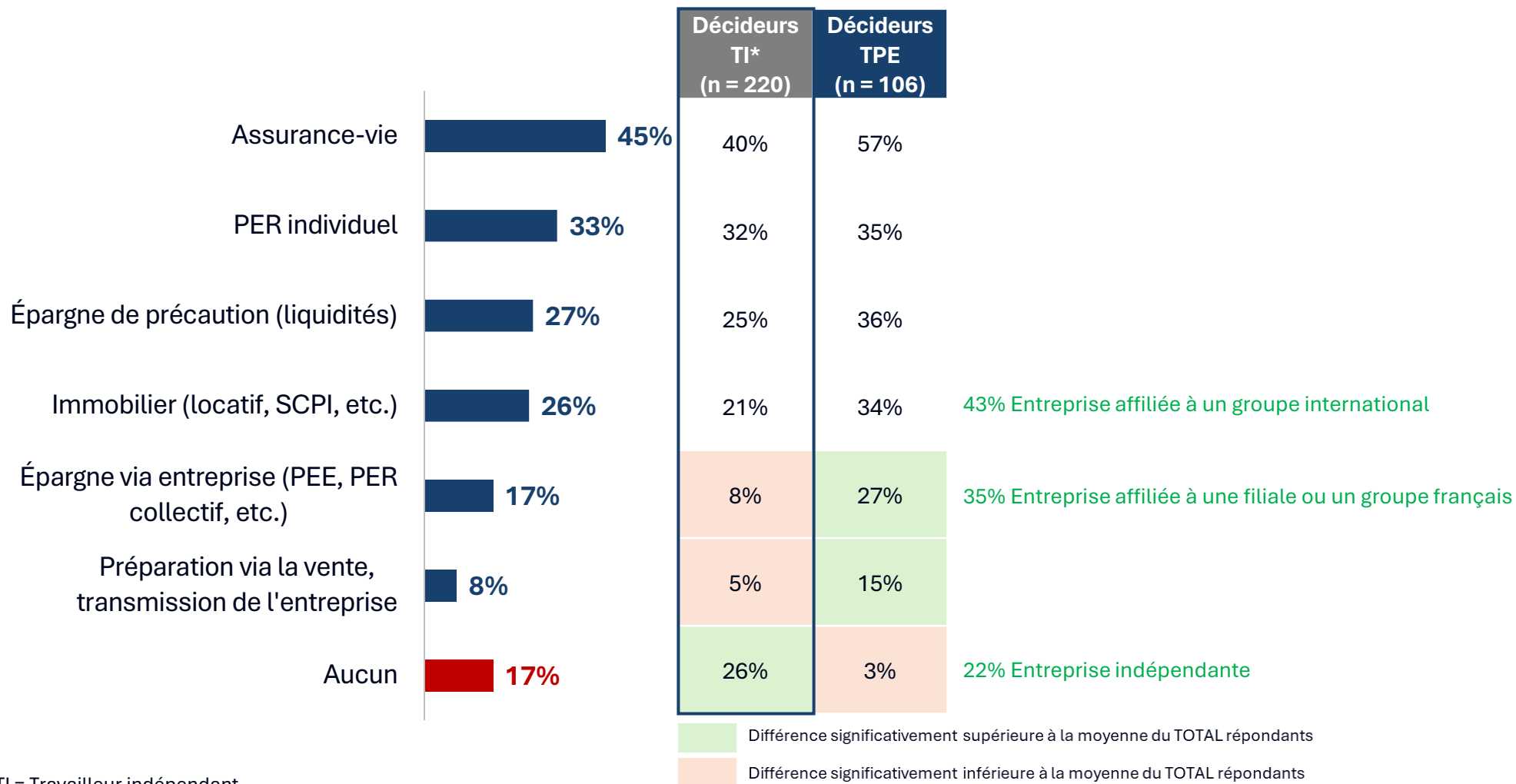
79%

89% Décideurs TPE
93% Secteur industrie/BTP

*TI = Travailleur indépendant

** S/T = sous-total

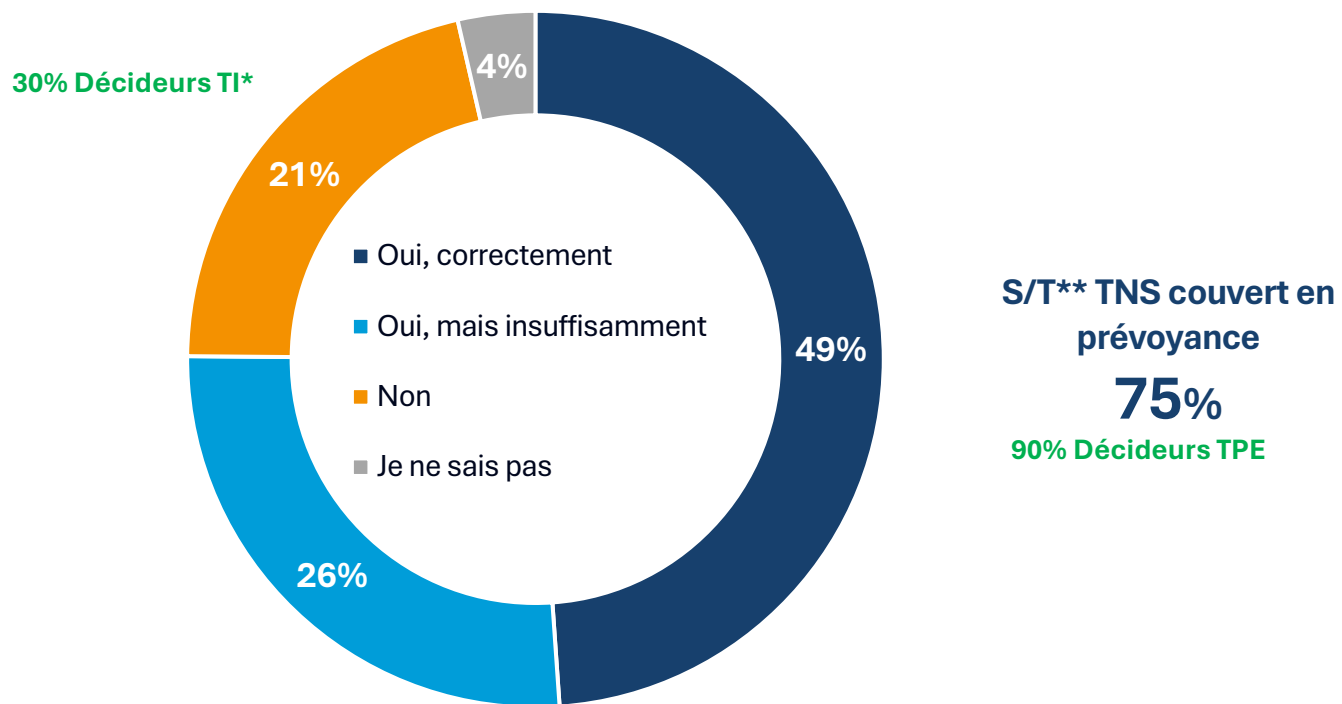
L'assurance-vie, LE support principalement utilisé par les TNS pour préparer leur retraite/ avenir financier. L'épargne salariale n'apparaît alors qu'en 5^e position et est plus sollicitée par les TPE.



* TI = Travailleur indépendant

75% des TNS sont couverts par une prévoyance, dont 49% ont le sentiment d'être correctement couverts.

À noter qu'un quart estime tout de même être insuffisamment couvert par leur prévoyance.



*TI = Travailleur indépendant

** S/T = sous-total

79%

des TNS interrogés déclarent que la constitution d'une « épargne de protection » pour faire face aux coups durs, à une baisse d'activité ou encore à un aléa de santé, est une priorité pour eux.

Une cible qui peine parfois à se verser une rémunération stable :

- Cela concerne un peu plus de la moitié des TNS (59%) dont près d'un quart de manière régulière : 23% souvent.
- Des différences observables selon les secteurs avec de plus grandes difficultés perçues dans les métiers en lien avec le commercial et un peu moins dans le secteur de l'hébergement & restauration et dans celui des services (aux entreprises ou aux particuliers).

L'assurance-vie, LE support principalement utilisé par les TNS pour préparer leur retraite/ avenir financier :

- 45% y ont souscrit.
- Vient ensuite le PER pour 33% d'entre eux, puis l'épargne de précaution et l'immobilier pour un peu plus d'un quart.
- L'épargne salariale n'apparaît alors qu'en 5^e position et est plus sollicitée par les TPE que par les travailleurs indépendants, plus nombreux à n'avoir aucun support à titre personnel pour préparer leur retraite/avenir financier.

Les trois quarts des TNS sont couverts par une prévoyance.

- 49% ont le sentiment d'être bien couverts.



05

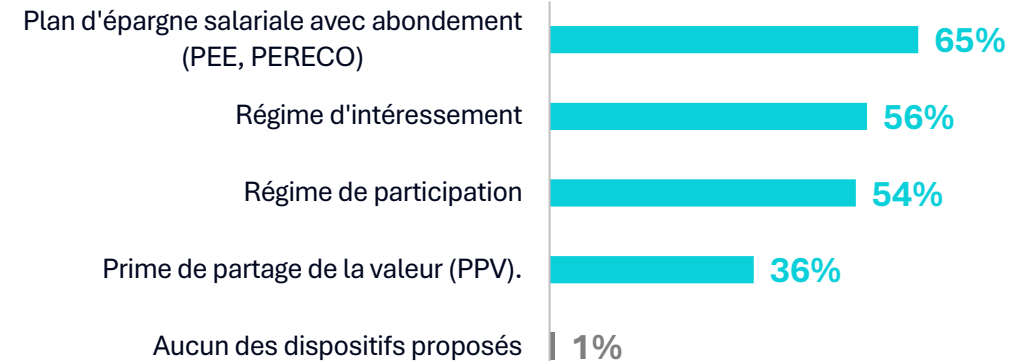
Portraits par taille
d'entreprise et
synthèse

TPE

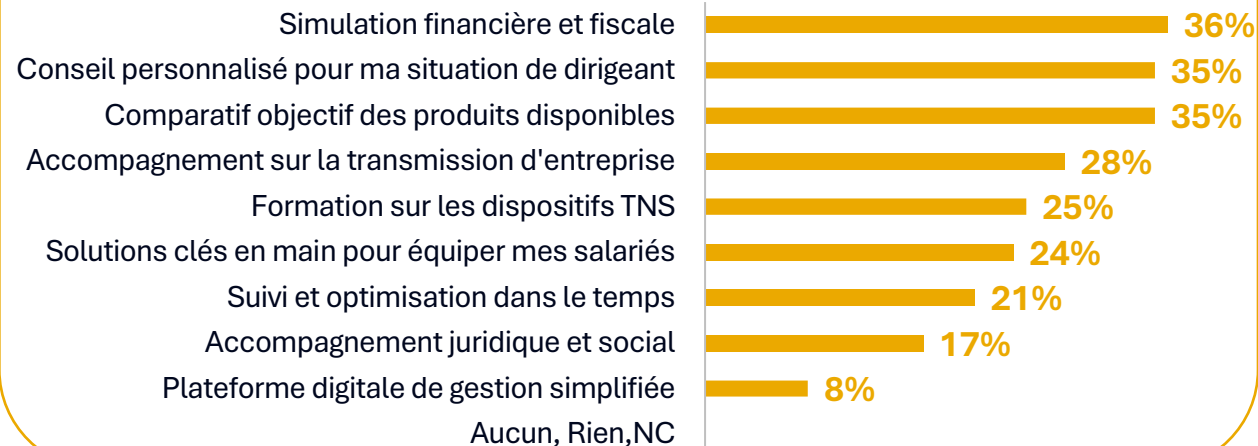
Connaissance des dispositifs



Dispositifs proposés



Besoins d'accompagnement

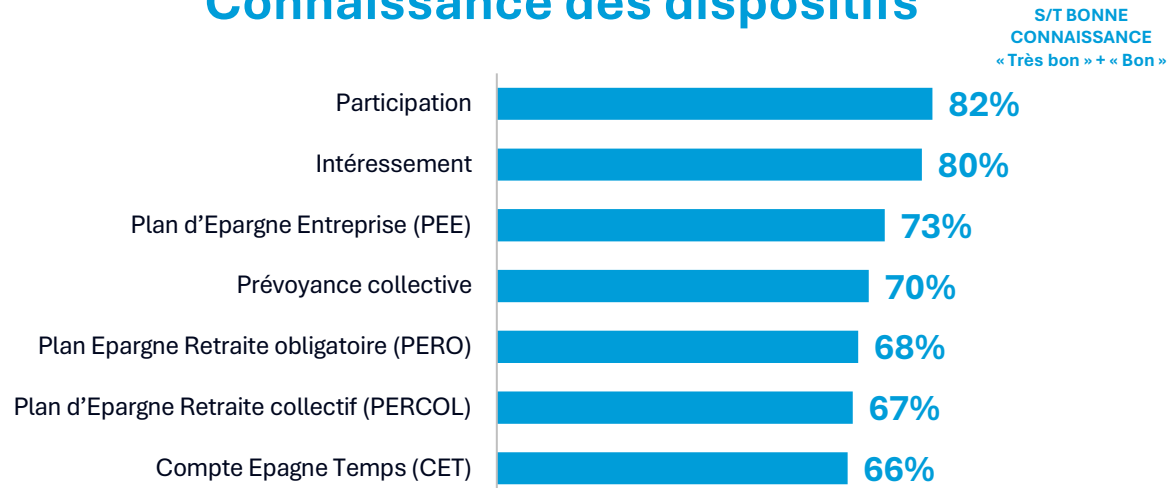


Objectifs poursuivis à la mise en place

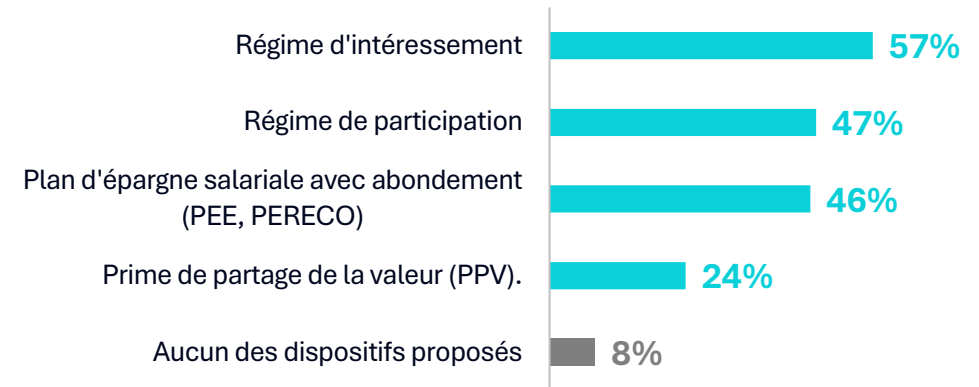


PME

Connaissance des dispositifs



Dispositifs proposés



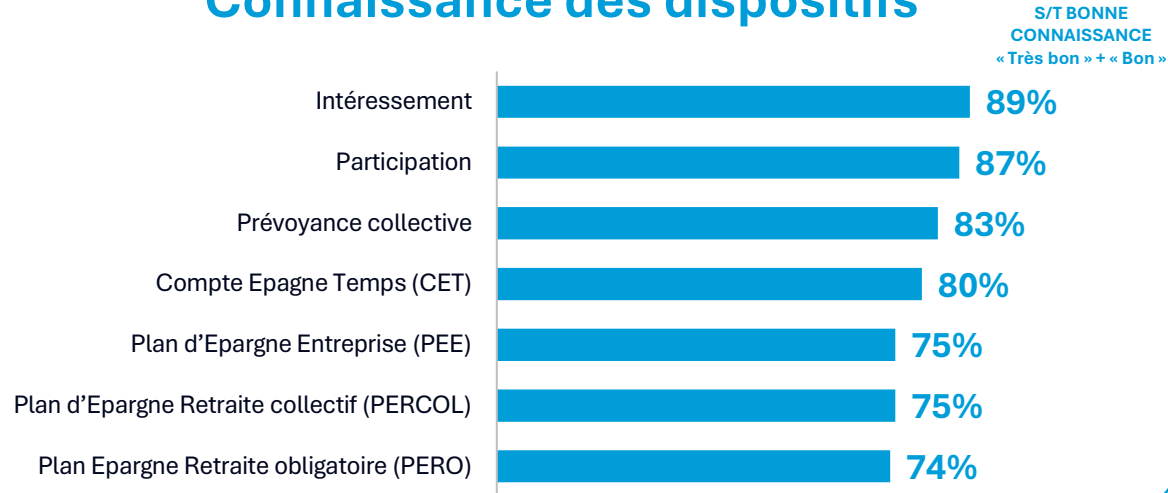
Besoins d'accompagnement



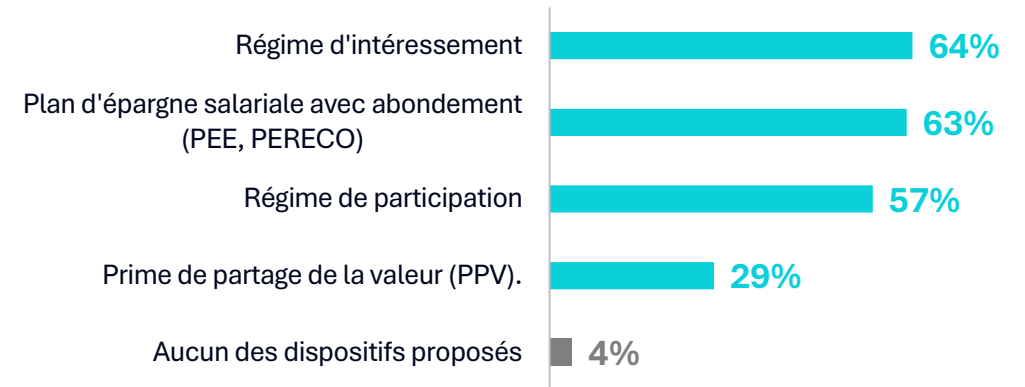
Objectifs poursuivis à la mise en place



Connaissance des dispositifs



Dispositifs proposés



Besoins d'accompagnement

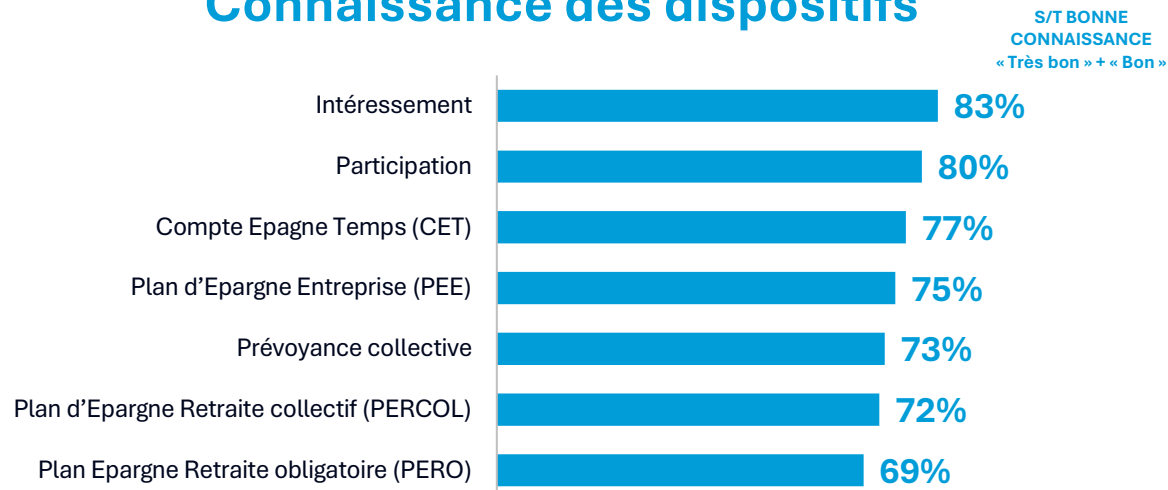


Objectifs poursuivis à la mise en place

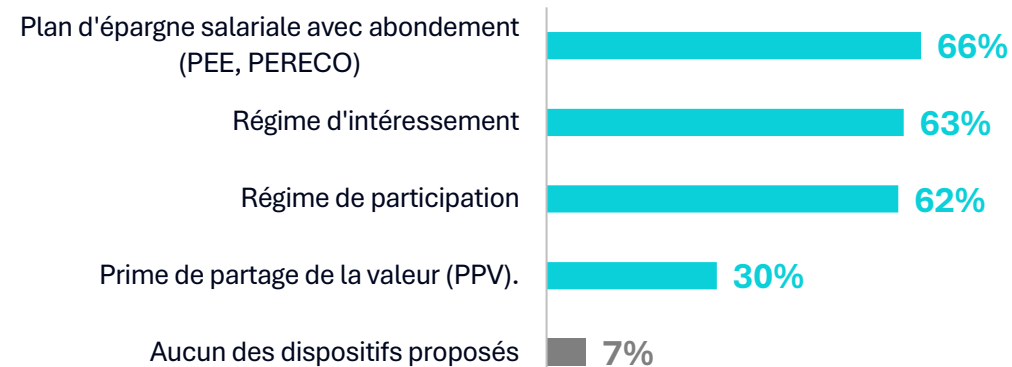


GRANDES ENTREPRISES

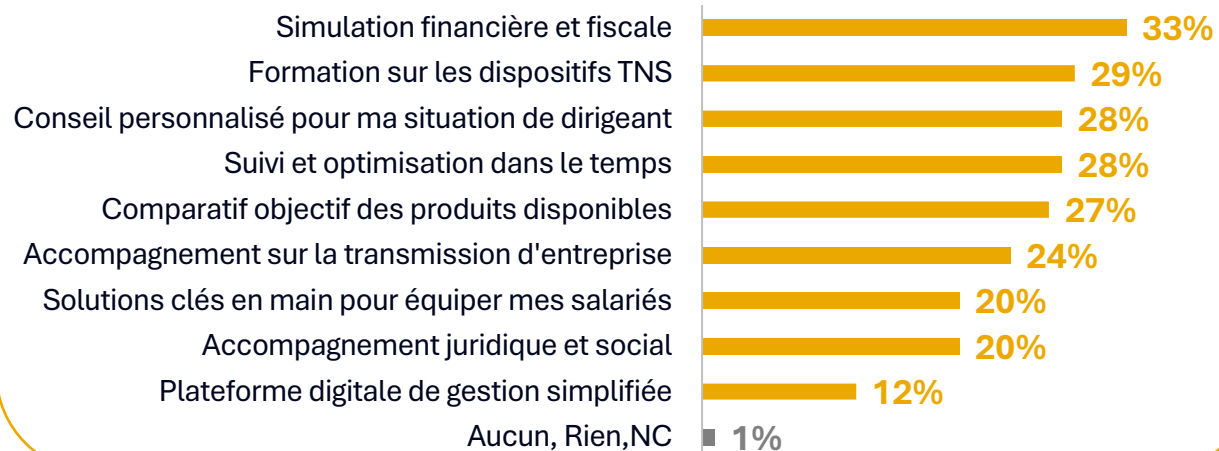
Connaissance des dispositifs



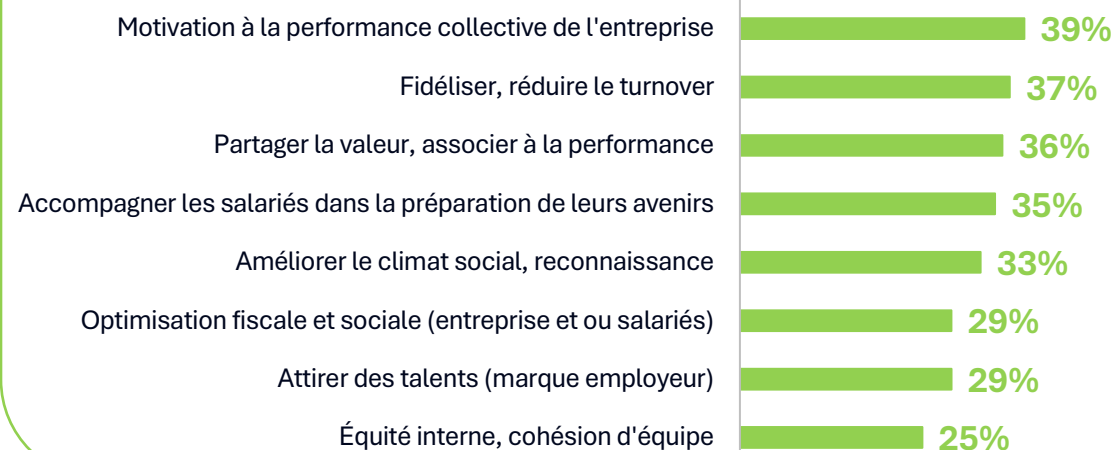
Dispositifs proposés



Besoins d'accompagnement



Objectifs poursuivis à la mise en place





AG2R
LA MONDIALE

AGIR POUR SOI
AGIR POUR LES AUTRES