



Comment l'épargne salariale se renouvelle-t-elle ?

Les acteurs emblématiques et historiques de l'épargne salariale sont, depuis quelques années, défiés sur certains segments par de nouveaux entrants. L' épargne salariale a ainsi connu des transformations, tant technologiques que stratégiques, tout en passant par de l'accompagnement humain.

Fin 2020, 341 000 entreprises étaient équipées de dispositifs d'épargne salariale (+4 % par rapport à 2019), soit 11,2 millions de salariés bénéficiaires, selon l'Association française de gestion financière (AFG). Les encours d'épargne salariale s'élevaient à 147 milliards d'euros (+1,5 %), dont 22,5 milliards d'euros d'épargne retraite.

Les dispositifs d'épargne entreprise, qui entendent à la fois associer les salariés aux résultats de l'entreprises, les fidéliser, ainsi qu'attirer de nouveaux talents tout en bénéficiant d'avantages fiscaux, sont soutenus par l'Etat. Dernières législations venues inciter les entreprises à mettre en place les mécanismes de participation, d'intéressement ou encore d'abondement, la loi Pacte (à partir de 2016) et, plus récemment, la loi d'accélération et de simplification de l'action publique (ASAP), qui ciblent les PME, et notamment les entreprises de moins de 50 salariés.

C'est dans ce cadre que se sont lancés plusieurs nouveaux acteurs sur le segment de l'épargne salariale pour les TPE/PME depuis 2017, tels qu' Epsor , courtier en épargne salariale qui a réalisé une levée de fonds de 20 millions d'euros en mai 2021 , Filib , qui s'est spécialisé dans la téléconsultation financière, ou encore Go ! Epargne entreprise , dernier lancé (2018), né d'un partenariat avec AXA Epargne entreprise.

Financement des nouveaux entrants

Filib, cofondée par l'ancien directeur général d'Aviva, Nicolas Schimel, a réalisé un tour d'amorçage de 500 000 euros en septembre 2019 auprès d'investisseurs privés. La même année, Go ! Epargne entreprise a levé 1,2 million d'euros auprès de ses investisseurs historiques, le Groupe Henner et Cedrus & Partners.

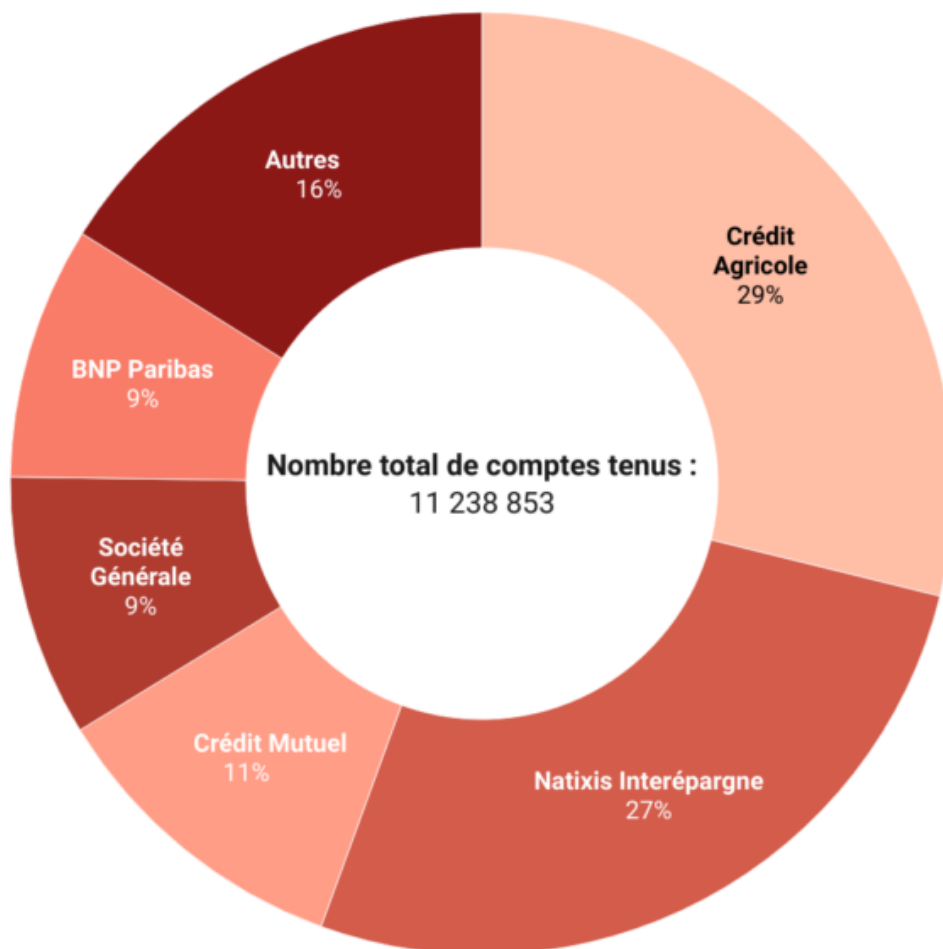
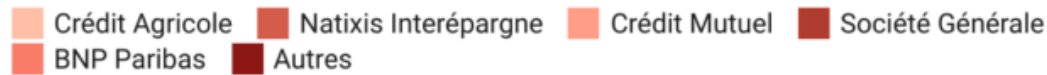
Quant à Epsor, la société a réalisé un premier tour de table de 1,3 million d'euros en novembre 2018 auprès de Partech et de business angels. Elle a ensuite levé 6 millions d'euros en juillet 2019, dans un tour mené par BlackFin Tech, avant de réaliser un troisième cycle de financement en mai 2021 à hauteur de 20 millions d'euros. Gaia Capital Partners a mené ce tour de financement, accompagné du fonds anglais Augmentum Fintech et de ses investisseurs historiques Partech et BlackFin Tech.

Une transformation du secteur entamée il y a 4 ans

En plus de la législation, les nouveaux entrants expliquent leur arrivée par l'inertie du marché de l'épargne salariale. Pour Benoit Magnier , CEO de Go ! Epargne entreprise, “ le marché de l'épargne salariale est cartellisé par quatre acteurs qui possèdent plus des trois quarts du marché ” (Crédit Agricole, Natixis Interépargne, Crédit Mutuel et Société Générale). Côté Epsor, Benjamin Pedrini parle d' “oligopole” dont les groupes bancaires traditionnels sont à la tête, renforcé à la fois car ils sont déjà aux côtés des entreprises avant la mise en place de dispositifs d'épargne salariale en tant que fournisseurs de services bancaires et qu'en plus, pour la plupart, ils ne proposent que des fonds qu'ils gèrent.



Le Crédit Agricole et Natixis Interépargne cumulent plus de la moitié des comptes en épargne salariale (56 %)



Graphique: mind Fintech • Source: Association française de gestion financière • Créé avec Datawrapper

Cet oligopole auto-alimenté serait ainsi à la base d'un manque d'innovation antérieur à la loi Pacte. *"Il y a eu, depuis trois ou quatre ans, plus de prises d'actions pour faire les choses différemment, que durant les quinze années précédentes"*, déclare Benjamin Pedrini. Cela correspond en partie au constat de Frédéric Lenoir, responsable du digital, du marketing et des communications chez Natixis Interépargne, qui estime que, *"dans le secteur bancaire, l'arrivée des fintech a été un accélérateur d'innovations et de qualité dans la transformation digitale"*.



Barrières à l'entrée

Contrairement aux services de paiement, de financement ou d'assurance, le segment de l'épargne salariale n'a pas été attaqué de front par une multitude d'acteurs. Et pour cause, *"le marché est assez bien tenu car les marges ne sont pas très élevées et que prendre des parts de marché est un processus long. Nous estimons qu'il faut environ 3 à 6 mois pour persuader le DAF (directeur administratif et financier, ndlr), le DRH et les partenaires sociaux, de changer de solution. Puis le transfert des fonds peut prendre jusqu'à 6 mois supplémentaires"*, précise Benoit Magnier.

S'il faut plus d'un an pour acquérir un client entreprise, les nouveaux venus sur le marché doivent également faire face à des barrières réglementaires. *"Nous avons créé Epsor en 2017. Ensuite, nous avons mis un an à concevoir notre produit, pas tant sur la partie technique mais plutôt dans la relation que nous avons dû créer avec nos partenaires teneurs de compte et assureurs, des tiers indispensables (Société Générale dans le cas d'Epsor, ndlr) et en termes d'ingénierie financière. Les barrières sont principalement réglementaires et juridiques pour percer sur ce marché sans s'appuyer sur un acteur déjà bien établi avec les agréments qu'il faut. Aujourd'hui, il est impossible de devenir teneur de compte en partant de zéro car le plan réglementaire est très lourd"*, constate le directeur général d'Epsor, entreprise immatriculée auprès de l'ORIAS en tant que conseiller en investissements financiers (CIF).

Partenaires traditionnels des nouveaux entrants

Malgré une volonté de transformer l'épargne salariale, les nouveaux entrants qui proposent des fonds prennent appui sur des acteurs historiques de l'épargne salariale.

Go ! Epargne entreprise a été créé en partenariat avec AXA, qui est son teneur de compte. La société s'appuie également sur Sanso IS, spécialisé dans l'investissement responsable, pour la gestion des actifs.

Epsor contractualise avec la Société Générale pour la tenue de compte. En ce qui concerne la gestion d'actifs, Epsor propose les fonds de plusieurs sociétés. C'est d'ailleurs l'un des atouts que l'entreprise met en avant.

Ces contraintes font de l'épargne salariale un marché peu accessible. Une autre fintech, Yomoni, gérant d'épargne en ligne, avait lancé une initiative en épargne salariale, en octobre 2017, en partenariat avec Arkéa Investment Services. Aujourd'hui, l'offre n'est plus distribuée. *"Le produit en épargne collective était trop différent de l'épargne individuelle, l'équipe n'arrivait ni à le commercialiser ni à le rentabiliser"*, explique Benjamin Pedrini. Bien que la distribution en direct n'ait pas été fructueuse pour Yomoni, la fintech commercialise sa technologie auprès d'acteurs du marché de l'épargne salariale.

Yomoni a épaulé Generali pour sa nouvelle offre d'épargne salariale

Les nouveaux entrants s'attaquent à l'éducation financière

Malgré les barrières, quelques start-up se sont lancées dans l'aventure avec, chacune, des constats relativement similaires mais des réponses assez différentes. Le principal problème évoqué, et repris d'ailleurs par les entités historiques dans la propre transformation de leurs services, est l'éducation financière. Le *Sondage OpinionWay pour la semaine de l'épargne salariale* réalisé pour l'AMF en 2020 indiquait que parmi un panel de 400 détenteurs d'un plan d'épargne salariale, 55 % exprimaient le besoin d'être accompagnés sur la gestion de l'épargne salariale (choix des fonds, modification des investissements). C'est exactement sur ce créneau que Filib s'est placé.

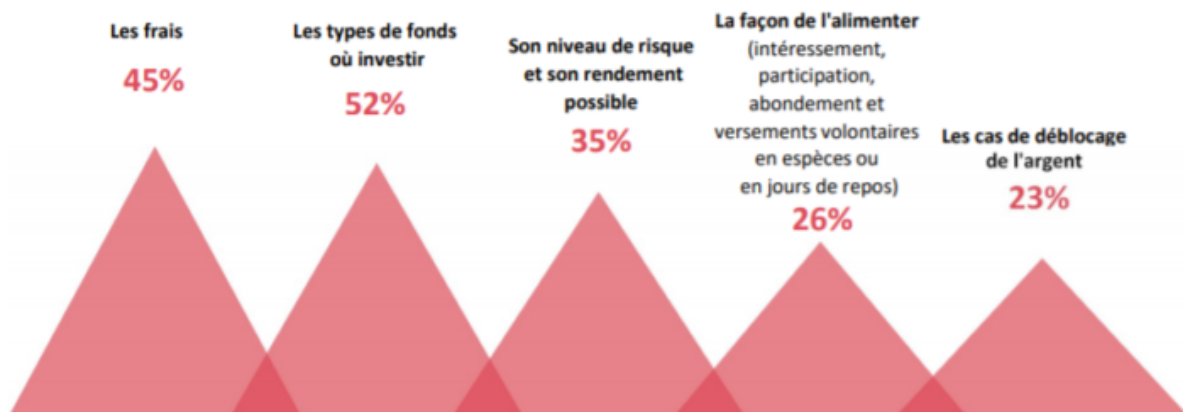


Le niveau de connaissance des caractéristiques de l'épargne salariale

Avez-vous le sentiment de connaître votre épargne salariale sur...

Base : détenteurs d'un plan d'épargne salariale (400)

% Non



Source : OpinionWay, mars 2020

L'épargne salariale relevant de la responsabilité de l'entreprise, ce n'est pas n'importe quel produit financier. De ce fait, en théorie, c'est aux équipes RH qu'il incombe d' "éduquer" les collaborateurs à l'épargne salariale. Depuis la loi Pacte, la mise en place d'une "aide à la décision" par les fournisseurs de plans d'épargne d'entreprise est même devenue obligatoire. Pourtant, en 2020, plus d'un épargnant sur deux déclarait nécessiter un accompagnement, preuve que les services RH ne se sont pas entièrement saisis de ces sujets. "L'entreprise peut déléguer des prestations, notamment les interrogations des salariés (investir et/ou débloquer). Certaines entreprises les réalisent elles-mêmes et ne s'adressent aux teneurs de compte que pour la gestion financière", selon Xavier Collot, directeur de l'épargne salariale et retraite chez Amundi.

Filib a fait le pari inverse et a créé son service de téléconsultation en épargne d'entreprise. L'entreprise propose un rendez-vous de 30 minutes aux salariés avec des conseillers en gestion de patrimoine formés par Filib aux sujets d'épargne salariale et retraite afin de répondre à leurs questions. "Nous contractualisons avec des entreprises qui offrent ce service à leurs salariés. Ces derniers reçoivent un lien qui amène à une plateforme de type Doctolib. Et ils peuvent ainsi réserver un créneau jusqu'à 24 heures à l'avance", précise Nicolas Schimel, cofondateur et président de Filib, ancien directeur général d'Aviva France. "Entre 10 et 15 % des salariés de l'entreprise prennent rendez-vous, en moyenne."

"Durant les trente minutes, le conseiller répond aux questions du salarié et suit un fil conducteur (abondements, gestion financière, retraite...) en fonction des dispositifs proposés par l'entreprise. Des outils pédagogiques permettent d'illustrer certains points (l'objectif d'épargne, l'horizon de temps, le profil de risque...). Par exemple la proportion de risque acceptée par le salarié et le mode d'emploi pour choisir les fonds sélectionnés au préalable par l'entreprise sont traités de manière très interactive, pour être compris par tous les publics. Les parcours sont d'ailleurs différenciés en fonction de la culture des entreprises qui nous contactent. Enfin, a posteriori, le salarié reçoit un compte-rendu de son rendez-vous", décrit Nicolas Schimel.

[Visualiser l'article](#)

Du côté d'Epsor, l'entreprise s'attaque à l'éducation financière grâce à un robo-advisor fait maison qui évalue le profil investisseur des salariés et les conseille sur l'allocation de l'épargne en fonction de leurs thématiques de prédilection (ISR, immobilier, PME, technologie). *“Aujourd'hui, 90 % des clients suivent les conseils du robot qui intervient dès la première connexion”*, déclare Benjamin Pedrini. La société met également à disposition des épargnants des conseillers financiers humains et des outils digitaux qui intègrent de la pédagogie. Enfin, toujours dans un souci de rendre les salariés acteurs de leur épargne, Epsor met à leur disposition un comparatif des 39 fonds disponibles via la plateforme (classe d'actifs, niveau de risque, notation Quantalys, thématique, géographie des placements, performances depuis 2017, frais, volatilité, etc.). La fintech a fait de l'architecture ouverte sa marque de fabrique et un élément fort de différenciation.

L'une des critiques que Benjamin Pedrini assène aux acteurs leaders de l'épargne salariale est de ne pas nécessairement proposer les meilleurs fonds aux épargnants mais les fonds maison. Les gros acteurs étant généralement des banques, leur offre de fonds se limite généralement aux leurs, peu importe si les frais de gestion sont plus élevés qu'ailleurs ou si le rendement n'est pas optimal. Epsor a pu s'appuyer sur la Société Générale pour proposer un service en architecture ouverte. *“Nous avons discuté avec BNP, AXA, HSBC, Groupama, etc. pour voir comment nous pouvions travailler ensemble. La quasi-totalité n'y voyaient pas d'inconvénient à condition d'avoir la main sur la gestion d'actifs, ce que nous ne voulions pas. La Société Générale a dit oui car la banque ne dispose pas d'asset manager en interne”*, déclare Benjamin Pedrini. *“En donnant accès à des asset managers comme Fidelity ou La Financière de l'Echiquier, Epsor offre une gestion plus attractive, avec une allocation de portefeuille plus riche.”* L'offre en architecture ouverte est également une aubaine financièrement. *“Nous distribuons des fonds qui existent déjà, que nous n'avons pas créés spécifiquement”*, ajoute le directeur général d'Epsor pour expliquer des coûts moins élevés.

À l'opposé d'Epsor qui fournit une multitude de fonds et des outils pour déterminer ceux qui conviennent le mieux aux salariés, Go ! Epargne entreprise en propose trois. *“Nous pensons que faire des services trop sophistiqués, avoir beaucoup de fonds (entre 40 et 70 pour les acteurs du marché) ou des robo-advisors sert peut-être pour les entreprises avec une majorité de cadres. Mais ce n'est pas le cas de la plupart des PME françaises où les salariés veulent des fonctionnalités plus simples”*, affirme Benoit Magnier. Ces derniers peuvent ainsi choisir entre un produit de court terme peu risqué, un produit de moyen terme et un produit de long terme aux risques plus élevés, gérés activement par la société de gestion Sanso IS via la Sicav GO ! Malgré un choix restreint et l'absence de conseillers robots ou humains, Go ! Epargne entreprise s'emploie tout de même à éduquer ses clients via des articles et vidéos présents sur son site.

Démocratisation du robo-advisor

Après plus de cinquante ans d'existence (1967) et diverses législations qui ont progressivement impliqué les mandataires sociaux des sociétés dans l'élaboration des plans d'épargne entreprise (loi sur l'épargne salariale de 2001, loi en faveur des revenus du travail de 2008), il semblerait que le secteur connaisse un changement de paradigme avec un focus vers l'utilisateur final et des fonctionnalités qui lui sont dédiées. Les nouveaux entrants en sont la preuve, mais aussi les deux plus grands teneurs de compte que sont Amundi (Crédit Agricole) et Natixis Interépargne qui ont, tous deux, mis en place un robo-advisor disponible pour les salariés, quelle que soit la taille de leur entreprise.

D'abord mis en place comme un service payant, le robo-advisor d'Amundi dédié à l'épargne salariale est arrivé fin 2017, *“co-construit sous forme de laboratoire avec un certain nombre d'épargnants. Il permet de faire le profilage de l'investisseur, obligatoire depuis la directive MIF, en se basant sur un questionnaire. Cela nous permet de faire de la gestion conseillée sous forme de robot”*, explicite Xavier Collot. Depuis, le service est devenu gratuit. *“Nous avons créé le robo-advisor avant tout pour fidéliser les salariés et les faire devenir acteurs de leur épargne. La technologie permet notamment de flécher l'épargne moins vers les fonds*

[Visualiser l'article](#)

monétaires et plus vers les fonds à risque. De plus, elle nécessite moins de service après-vente car l'épargnant est moins soucieux – nous n'avons eu aucune réclamation – tout en permettant une meilleure valorisation du portefeuille”, poursuit le directeur de l'épargne salariale et retraite d'Amundi. En parallèle, Amundi a racheté WeSave en janvier 2019, un robo-advisor dans lequel Amundi était actionnaire minoritaire depuis décembre 2014. Quant à Natixis Interépargne, l'entité propose également du conseil pour les placements depuis mars 2019 via Fundvisory, une plateforme BtoBtoC de conseil financier automatisé dans laquelle ont investi la Macif et Aviva France.

L'avènement des robo-advisors dédiés à l'épargne retraite d'entreprise

15 % de l'épargne salariale était destinée à la retraite en 2020 (22,5 milliards d'euros). Ce volume significatif, ainsi que la réforme des retraites à venir (ralentie par la pandémie mondiale), a augmenté le niveau d'incertitude des travailleurs concernant leur retraite, selon les deux acteurs traditionnels. C'est pourquoi des robo-advisors spécialisés dans le domaine ont également vu le jour.

Natixis a noué un partenariat avec Sapiendo-Retraite afin de proposer dès octobre 2017 Amplus, “un simulateur qui permet à un épargnant de savoir combien il percevra à la retraite, ce qu'il doit épargner en plus pour garder un certain niveau de vie et vers quels placements allouer son épargne”, décrit Frédéric Lenoir. “Nous apportons nos connaissances et les fintech apportent leur expertise.” En parallèle, Amundi a également travaillé avec Sapiendo pour lancer son BRI (bilan retraite individuel) qui propose notamment un simulateur gratuit qui, en 45 secondes, estime le futur montant de la retraite de l'utilisateur par rapport au dernier salaire perçu, ainsi que la part provenant de la retraite obligatoire et celle issue de l'épargne retraite d'entreprise. Le produit a été lancé en octobre 2020. Enfin, Epsor propose également un robo-advisor sur le sujet qui devrait connaître quelques améliorations avec la levée de fonds de l'entreprise réalisée en mai dernier.

Le robo-advisor semble donc devenir monnaie courante dans le domaine de l'épargne salariale. WeSave, Fundvisory ou encore Neuroprofiler en ont même fait leur activité principale (mais pas uniquement dans l'épargne d'entreprise). Neuroprofiler s'écarte notamment du simple robot, qui pose des questions plus ou moins équivalentes à celles d'un conseiller bancaire avant l'ouverture d'un produit financier à risque, pour proposer à la place “un jeu qui comporte 7 questions [contre 20 en 2017 et 10 en 2018, ndlr]. Le machine learning nous a permis de réduire la taille du questionnaire. Nous disposons d'une quarantaine de design pour le jeu afin de couvrir les investisseurs les plus âgés avec un jeu interactif et les plus jeunes avec un univers plus ludique type casino”, détaille Tiphaine Saltini, CEO de Neuroprofiler et doctorante en finance comportementale, au sujet de son robot RISKprofiler. Dans le cadre de l'épargne salariale, les technologies de la fintech sont utilisées par des entreprises britanniques.

Les robo-advisors sont ainsi devenus populaires dans les services de placement, y compris en épargne salariale. Pourtant, certains nouveaux entrants ne misent pas seulement sur cette approche technologique. Epsor, et plus encore Filib, ont à disposition des conseillers financiers. “L'humain est nécessaire pour que le salarié s'exprime et que nous le comprenions. La technologie n'est ni dans l'empathie ni dans le contexte. Les robots sont utiles pour ceux qui possèdent déjà des compétences sur le sujet”, analyse le président de Filib.

“ Le robo-advisor est presque devenu un outil marketing” tant il est utilisé et promu, constate le directeur général d'Epsor, entreprise ayant pourtant développé ses propres algorithmes pour en créer un. Pour Nicolas Schimel, de Filib, “la technologie est ce qui est le plus valorisé par les investisseurs. Apporter de l'humain est un vrai défi à notre époque car il a un coût élevé. De ce fait, il doit intervenir au bon moment”. Par ailleurs, les “coachs” de Filib ne sont pas des salariés à temps complet de l'entreprise mais “des conseillers qui ont souhaité collaborer et qui interviennent à la vacation”, précise Nicolas Schimel.



L'épargne salariale au bout des doigts

Si l'humain reste présent sur la brique à valeur ajoutée de conseil financier pour les nouveaux entrants, la tendance reste tout de même numérique. Une tendance notable de moyen terme est la création d'applications dédiées à l'épargne salariale qui ont vu le jour chez les acteurs traditionnels entre 2011 et 2018. Toutefois, à de rares exceptions près, les évaluations Android des applications restent modestes avec une médiane de 3,3 / 5 et une moyenne de 3,5 / 5, tirée par le haut grâce aux applications de Natixis Interépargne (4,6) et Amundi (4). *“Aujourd'hui, 60 % de nos clients salariés utilisent le smartphone mais 40 % veulent encore du site web, voire du téléphone”,* précise Xavier Collot. *“C'est pourquoi nous avons recréé le même environnement sur l'application que sur le site : il y est possible de se faire conseiller par le robot, d'effectuer un rachat ou toutes sortes d'opérations réglementaires”*.

L'ajout de l'application à l'offre de Natixis, dans une *“stratégie omnicanale (site internet, application, chatbot, serveur vocal interactif, messagerie en ligne, plateau téléphonique) avec un continuum de la relation client”* a eu des effets bénéfiques pour les salariés qui géraient peu leur épargne. *“Nous comptons à présent 500 000 visiteurs uniques sur un an sur l'application. Nous avons remarqué que plus les salariés ont d'encours, plus ils y reviennent pour effectuer des réallocations et utiliser les outils pour piloter leur épargne (graphiques, pages pédagogiques, robo-advisor...)”*, constate Frédéric Lenoir. *“Nous avons également ajouté un outil d'agrégation, en partenariat avec Budget Insight, auquel tous les épargnants ont accès. Aujourd'hui, ce sont près de 300 millions d'euros d'encours qui ont été agrégés, dont trois quart d'épargne salariale.”*

L'investissement responsable

Face à des acteurs traditionnels qui innovent, les nouveaux entrants ne misent pas seulement sur l'éducation financière mais également sur l'investissement responsable. *“À partir de l'an prochain, dans le cadre de MIF 2, les préférences en matière de finance durable fera partie de l'onboarding de tout investisseur. Cette nouveauté réglementaire accompagne une tendance de fonds du marché. Environ 60 % des clients éprouvent un véritable intérêt pour le sujet et cela monte à 80 % chez les millennials”*, selon Tiphaine Saltini, de Neuroprofilier, qui propose un outil dédié, ESGprofilier, qui permet d'évaluer les préférences des utilisateurs en matière d'investissement durable.

Les néobanques vertes se lancent en France

“Les grands corporates sont engagés sur les sujets d'investissement responsable. Natixis et Amundi proposent des fonds ISR mais ne vont pas au-delà et n'expliquent pas ce qu'il y a derrière. Chez Epsor, nous proposons des offres 100 % ISR mais aussi des fonds avec de l'impact un peu plus direct”, commente Benjamin Pedrini. L'ISR fait effectivement l'objet de critiques régulières, n'allant, pour certains épargnants, pas suffisamment loin dans les critères d'exclusion. Sur les 39 fonds proposés par Epsor, 14 sont labellisés ISR. De plus, Epsor a réalisé en février dernier un livre blanc où la fintech répertorie et décrypte plus de 300 fonds français possédant le label et propose un classement des meilleurs fonds ISR dans son outil Fundscanner. Par ailleurs, ce dernier étant regardé de près par plusieurs acteurs financiers, il pourrait être commercialisé en marque blanche, nous confiait Benjamin Pedrini en mai dernier.

Go ! Epargne entreprise va dans le même sens puisque la société a annoncé, le 1er juillet 2021, un partenariat avec Habitat et Humanisme et France Active pour devenir le premier dispositif d'épargne salariale intégrant des placements solidaires dans l'ensemble de ses véhicules d'investissement (qui sont au nombre de trois). Le but de ce partenariat est de montrer aux salariés qu'avec leur épargne, ils investissent dans des projets concrets.