



Primeum

Regards croisés sur le partage de la valeur en entreprise – 2^{ème} vague d'enquête

Sondage Ifop pour Primeum

Juin 2024



Contacts Ifop :

Flora BAUMLIN / Marie FEVRAT

Département Opinion et Stratégies d'Entreprise

01 45 84 14 44

prenom.nom@ifop.com

SOMMAIRE

1. La méthodologie
2. Les résultats de l'étude
 - A. Partage de la valeur et rémunération variable
 - B. La semaine en 4 jours
 - C. La réaction aux annonces gouvernementales sur la réforme de la fonction publique



01

MÉTHODOLOGIE

MÉTHODOLOGIE

Etude réalisée par l'Ifop pour Primeum



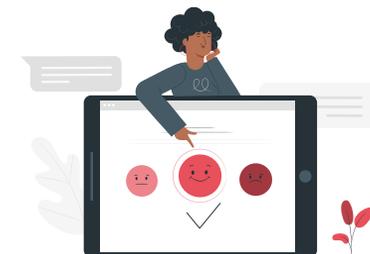
Volet DIRIGEANTS D'ENTREPRISE : l'enquête a été menée auprès d'un échantillon de **401** chefs d'entreprise, DRH ou directeurs commercial d'entreprises de 10 à 49 salariés.

Volet GRAND PUBLIC : l'enquête a été menée auprès d'un échantillon de **1007** personnes, représentatif de la population française âgée de 18 ans et plus.



Volet DIRIGEANTS D'ENTREPRISE : la représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas sur les critères de taille d'entreprise, de secteur et de région d'implantation.

Volet GRAND PUBLIC : la représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas (sexe, âge, profession de la personne interrogée) après stratification par région et catégorie d'agglomération.



Volet DIRIGEANTS D'ENTREPRISE : les interviews ont été réalisées par téléphone du 26 avril au 15 mai 2024.

Volet GRAND PUBLIC : les interviews ont été réalisées par questionnaire auto-administré en ligne du 29 au 30 avril 2024.

NOTE DE LECTURE POUR LES SLIDES DE VENTILATIONS

X%

Différence significative à la hausse par rapport à l'ensemble de l'échantillon

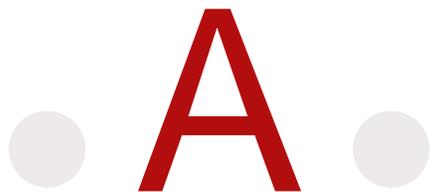
X%

Différence significative à la baisse par rapport à l'ensemble de l'échantillon



02

RÉSULTATS DE L'ÉTUDE



Partage de la valeur et rémunération variable



La notoriété de la prime de partage de la valeur en entreprise

QUESTION : Avez-vous déjà entendu parler de la prime de partage de la valeur (PPV) en entreprise, ne serait-ce que de nom ?

DIRIGEANTS
D'ENTREPRISE

Oui, et vous voyez précisément ce dont il s'agit

49%

Oui, mais vous ne voyez pas précisément ce dont il s'agit

16%

Non, vous n'en avez jamais entendu parler

35%

TOTAL Oui

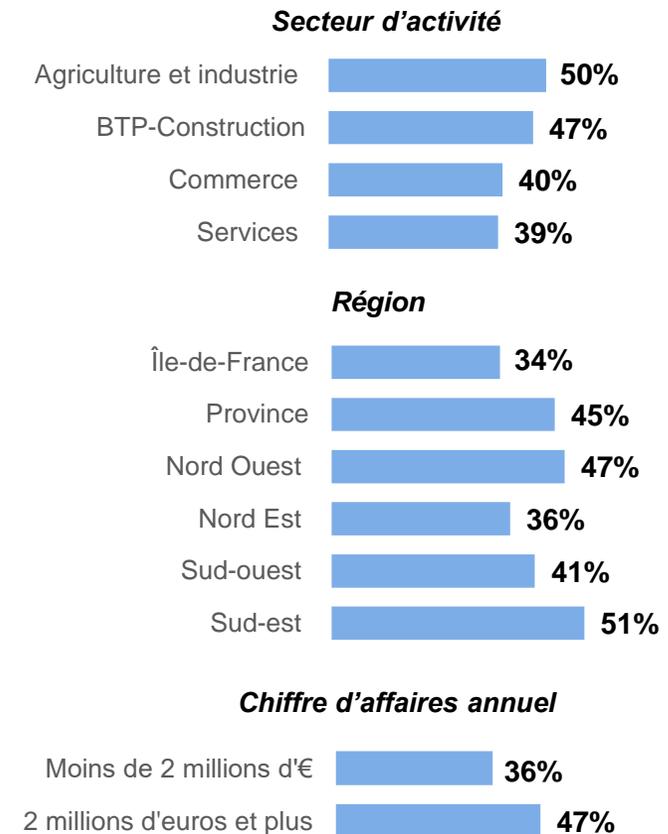
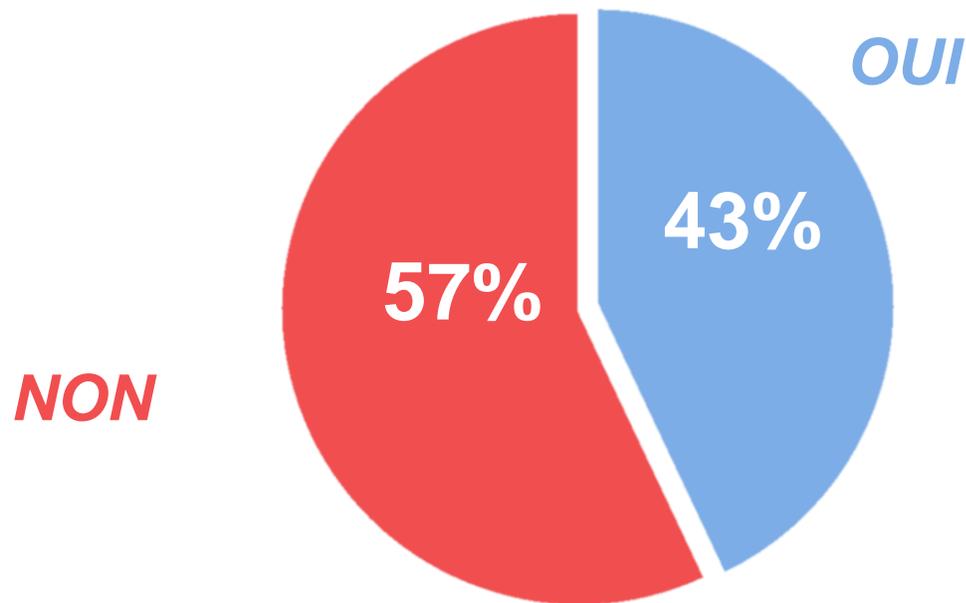
65%

La connaissance de l'élargissement de la PPV aux entreprises de 11 à 49 salariés début 2025

Remise à niveau : La prime de partage de la valeur (PPV) est un dispositif en vigueur depuis 2022 dans les entreprises de plus de 50 salariés. Elle incite les employeurs à reverser aux salariés une partie des bénéfices de l'entreprise sous forme de prime, en contrepartie d'exonérations de cotisations sociales et dans certains cas d'impôts sur le revenu.

QUESTION : En janvier 2025, la prime de partage de la valeur sera élargie aux entreprises de 11 à 49 salariés. Le saviez-vous ?

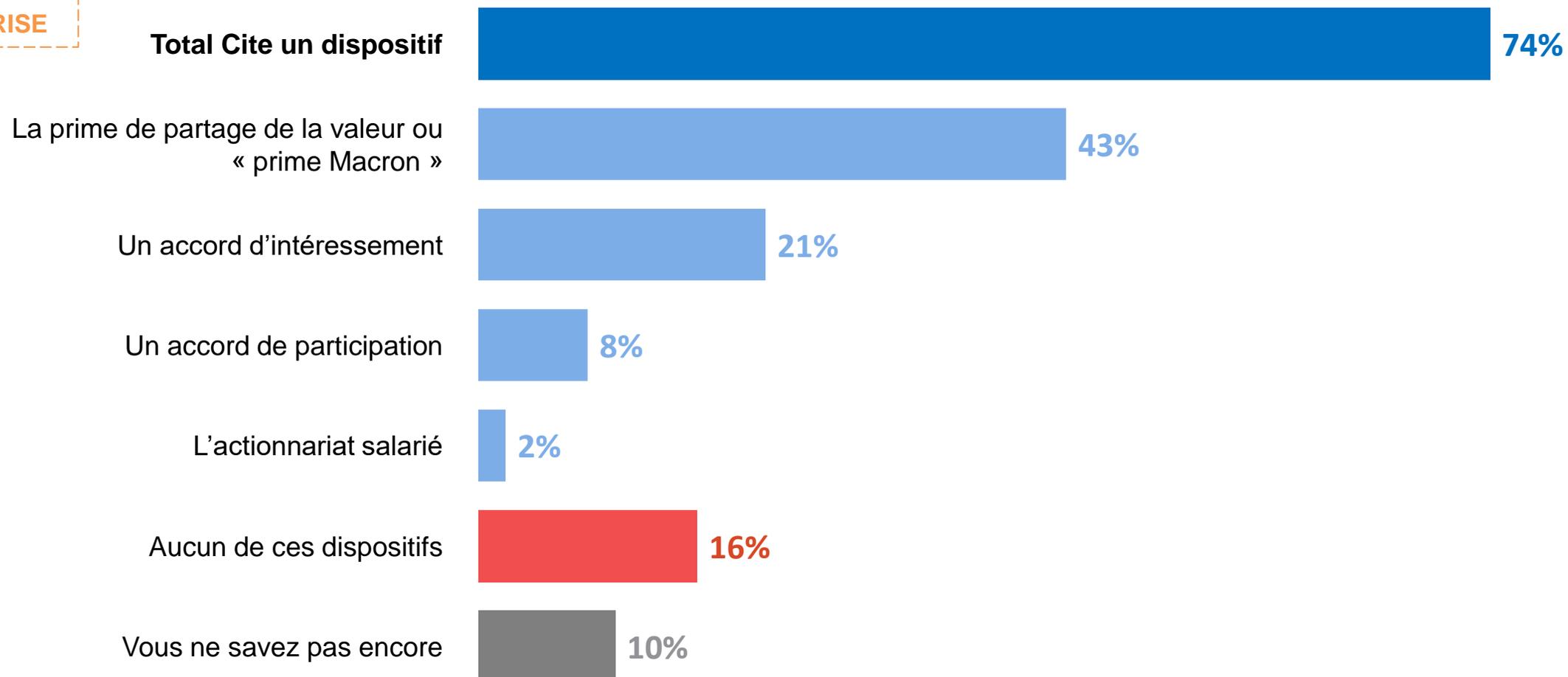
**DIRIGEANTS
D'ENTREPRISE**



Le dispositif de partage de la valeur privilégié dans son entreprise pour 2025

QUESTION : Parmi les dispositifs de partage de la valeur suivants, lequel pensez-vous mettre en place ou pérenniser en priorité dans votre entreprise pour 2025 ?

DIRIGEANTS
D'ENTREPRISE

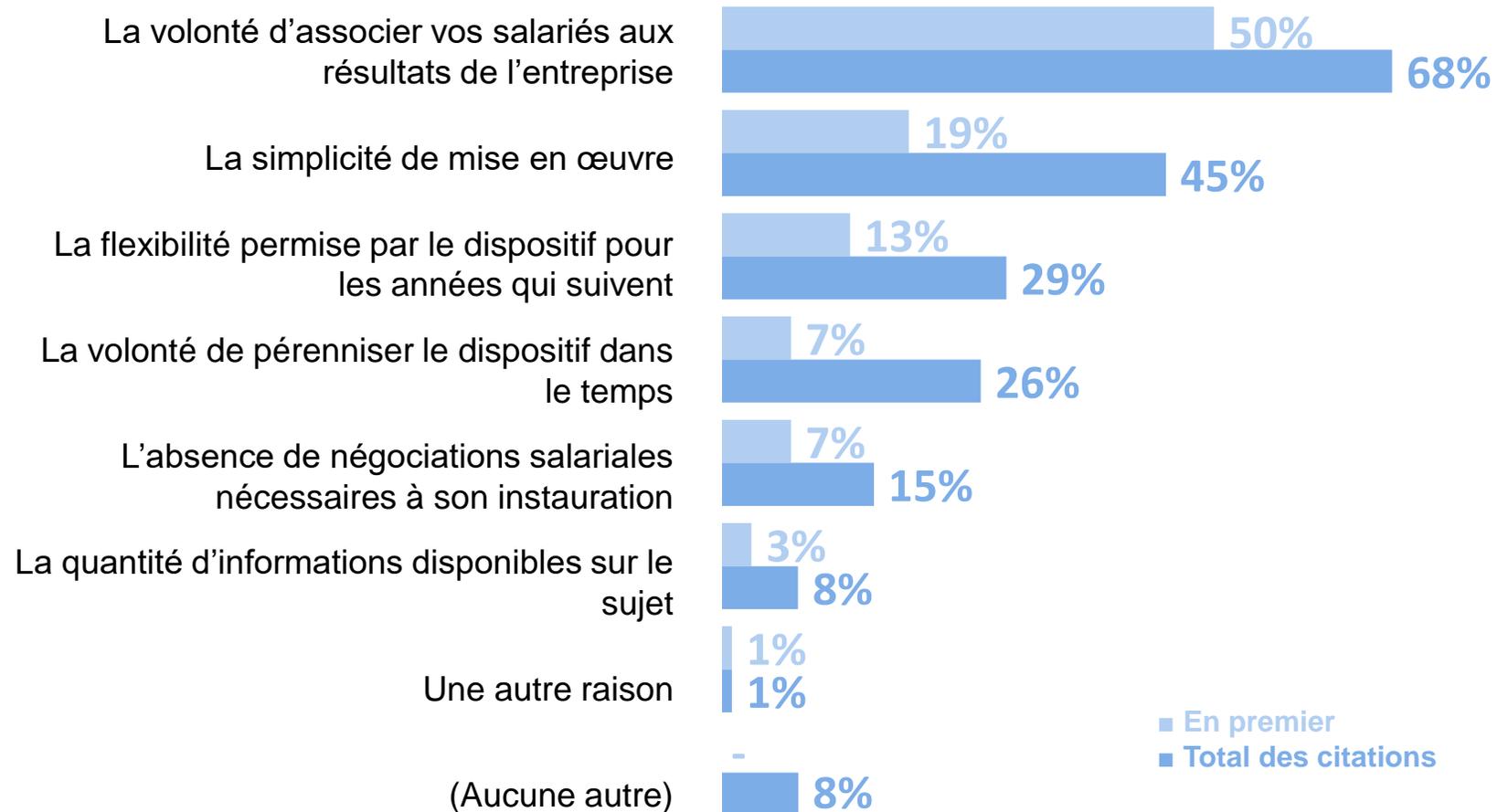


Les raisons justifiant la préférence pour tel dispositif de partage de la valeur dans son entreprise (1/2)

QUESTION : Et pour quelle raison souhaitez-vous mettre en place ce dispositif de partage de la valeur dans votre entreprise ? En premier ? En second ?

Base : Aux dirigeants qui souhaitent mettre en place un dispositif de partage de la valeur dans leur entreprise, soit 74% de l'échantillon

**DIRIGEANTS
D'ENTREPRISE**



Les raisons justifiant la préférence pour tel dispositif de partage de la valeur dans son entreprise (2/2)

QUESTION : Et pour quelle raison souhaitez-vous mettre en place ce dispositif de partage de la valeur dans votre entreprise ? En premier ? En second ?

Base : Aux dirigeants qui souhaitent mettre en place un dispositif de partage de la valeur dans leur entreprise, soit 74% de l'échantillon

**DIRIGEANTS
D'ENTREPRISE**

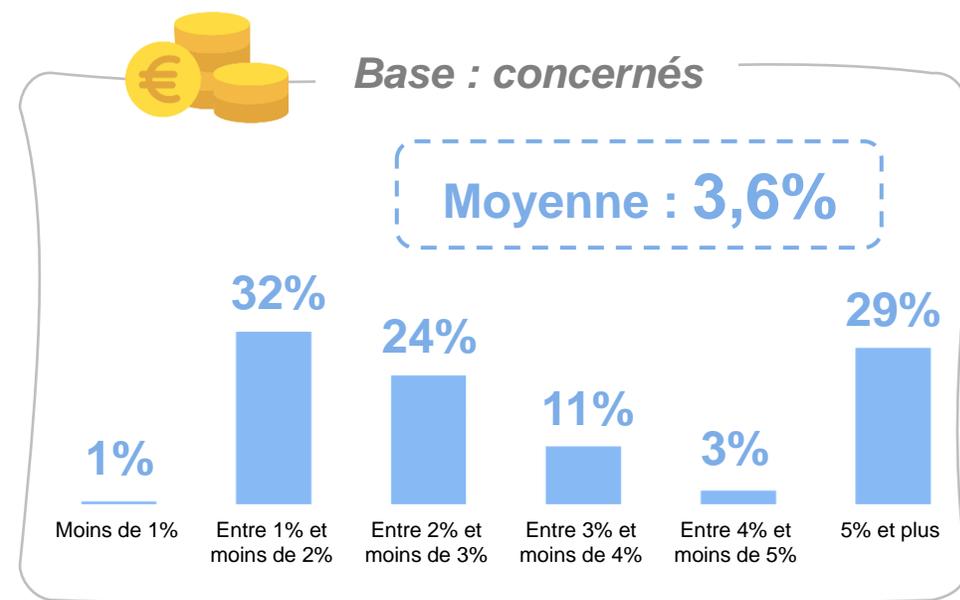
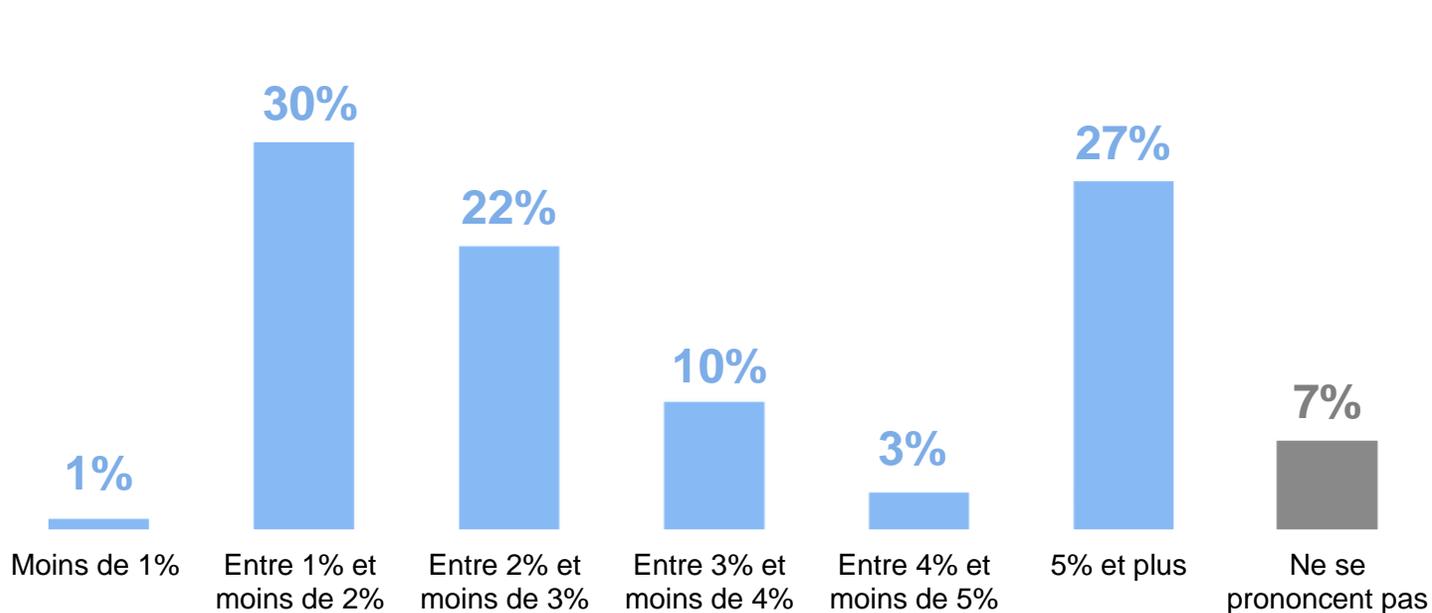
	Ensemble TOTAL DES CITATIONS	Prime de partage de la valeur ou « prime Macron »	Accord d'intéressement	Accord de participation
La volonté d'associer vos salariés aux résultats de l'entreprise	68%	61%	81%	67%
La simplicité de mise en œuvre	45%	55%	30%	37%
La flexibilité permise par le dispositif pour les années qui suivent	29%	34%	19%	33%
La volonté de pérenniser le dispositif dans le temps	26%	21%	35%	27%
L'absence de négociations salariales nécessaires à son instauration	15%	16%	16%	12%
La quantité d'informations disponibles sur le sujet	8%	7%	6%	15%

Le budget souhaité voir alloué au partage de la valeur dans son entreprise

QUESTION : En moyenne, quel budget souhaiteriez-vous allouer au partage de la valeur dans votre entreprise, en pourcentage de la masse salariale ?

Base : Aux dirigeants qui souhaitent mettre en place un dispositif de partage de la valeur dans leur entreprise, soit 74% de l'échantillon

**DIRIGEANTS
D'ENTREPRISE**

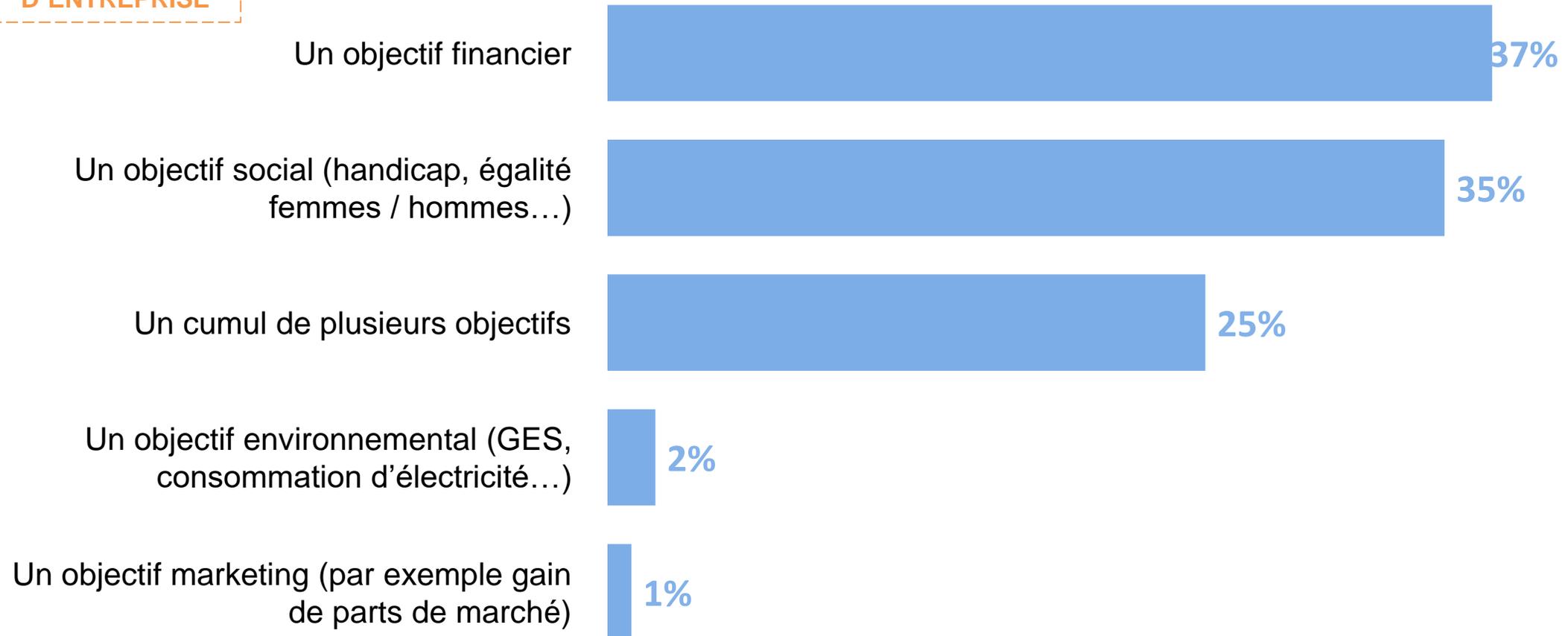


Le critère principal conditionnant le versement du dispositif de partage de la valeur

QUESTION : Et sur quel critère principal pensez-vous déclencher le versement du dispositif de partage de la valeur choisi ?

Base : Aux dirigeants qui souhaitent mettre en place un dispositif de partage de la valeur dans leur entreprise, soit 74% de l'échantillon

**DIRIGEANTS
D'ENTREPRISE**

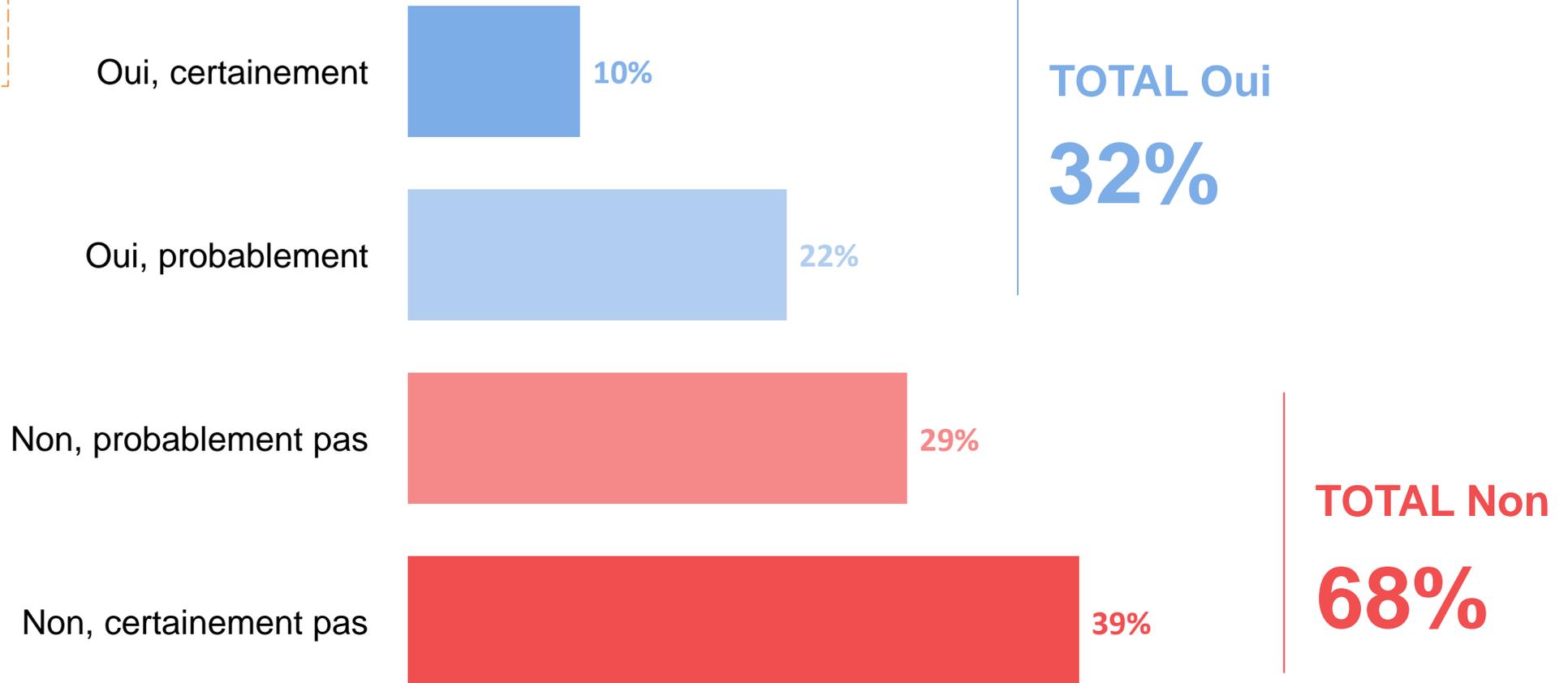


Le besoin d'être accompagné pour mettre en place un dispositif de partage de la valeur

QUESTION : Et si vous deviez mettre en place un dispositif de partage de la valeur demain, pensez-vous avoir besoin d'un accompagnement de la part d'un acteur externe à votre entreprise (cabinet de conseils, experts RH, juristes...)?

Base : Aux dirigeants qui souhaitent mettre en place un dispositif de partage de la valeur dans leur entreprise, soit 74% de l'échantillon

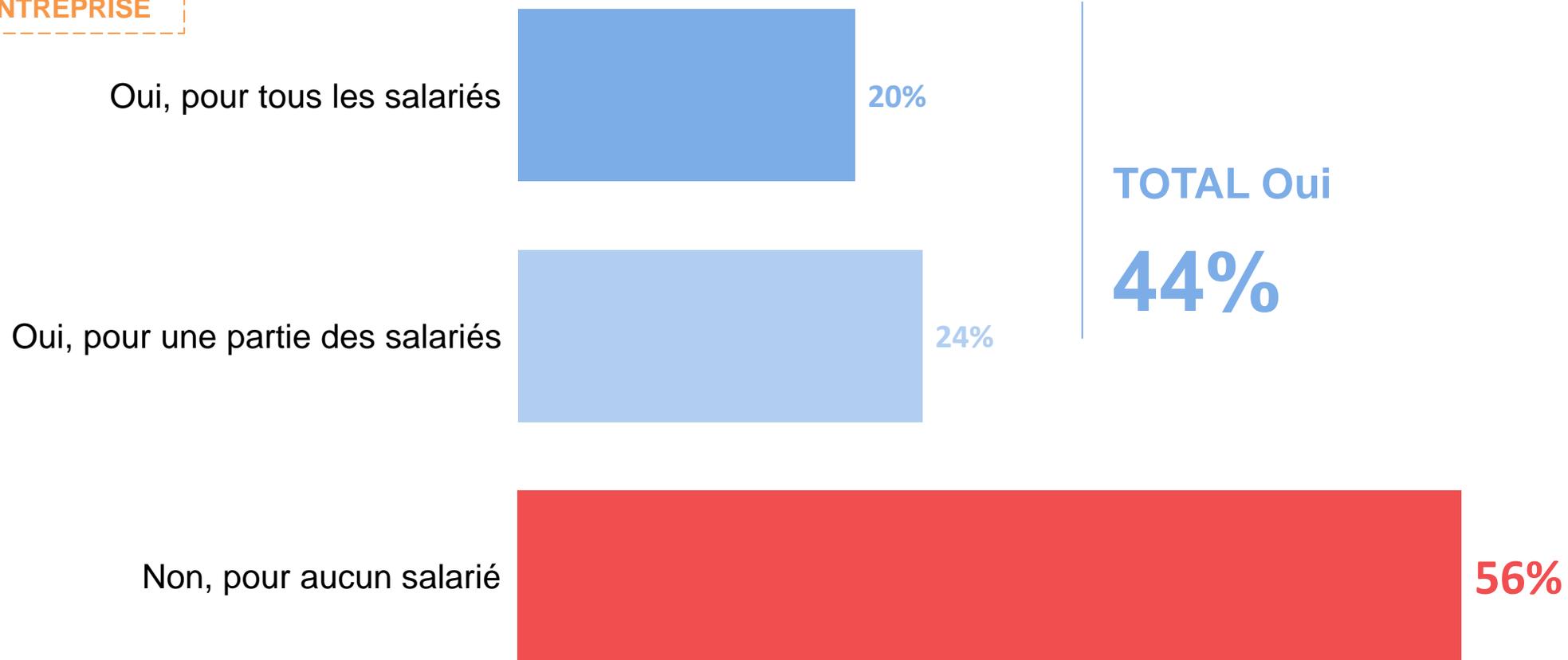
**DIRIGEANTS
D'ENTREPRISE**



La mise en place dans son entreprise de la rémunération variable pour tout ou partie des salariés

QUESTION : Dans votre entreprise, avez-vous mis en place de la rémunération variable pour tout ou partie de vos salariés ? La rémunération variable s'ajoute à la rémunération fixe et prend la forme de primes sur objectifs individuels ou de commissions sur les ventes.

**DIRIGEANTS
D'ENTREPRISE**



● B ●

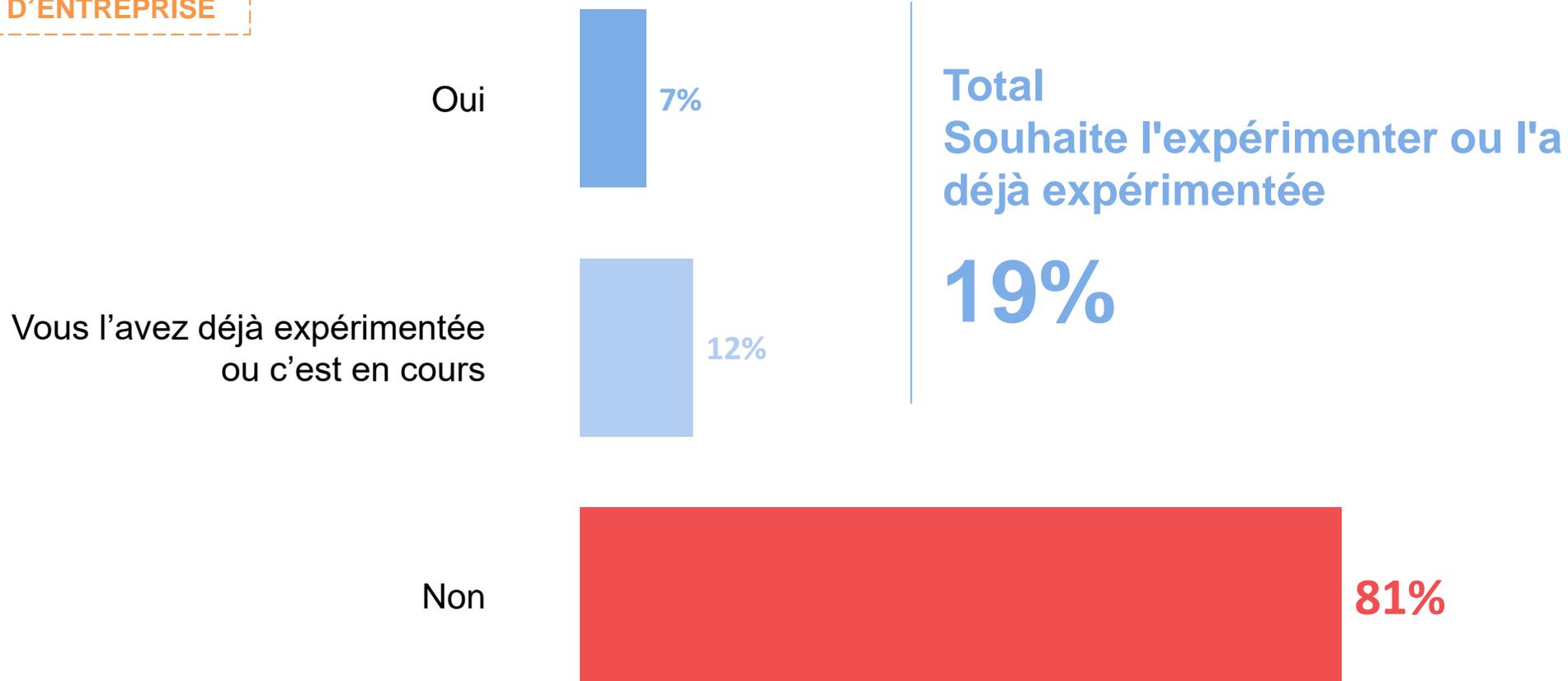
La semaine en 4 jours



L'expérimentation actuelle ou future dans son entreprise de la semaine en 4 jours

QUESTION : On parle beaucoup dans l'actualité de la semaine en 4 jours, c'est-à-dire le fait d'effectuer la même quantité de travail en 4 jours au lieu de 5 à salaire constant. Envisagez-vous de l'expérimenter dans votre entreprise dans les 2 ans qui viennent ?

DIRIGEANTS
D'ENTREPRISE

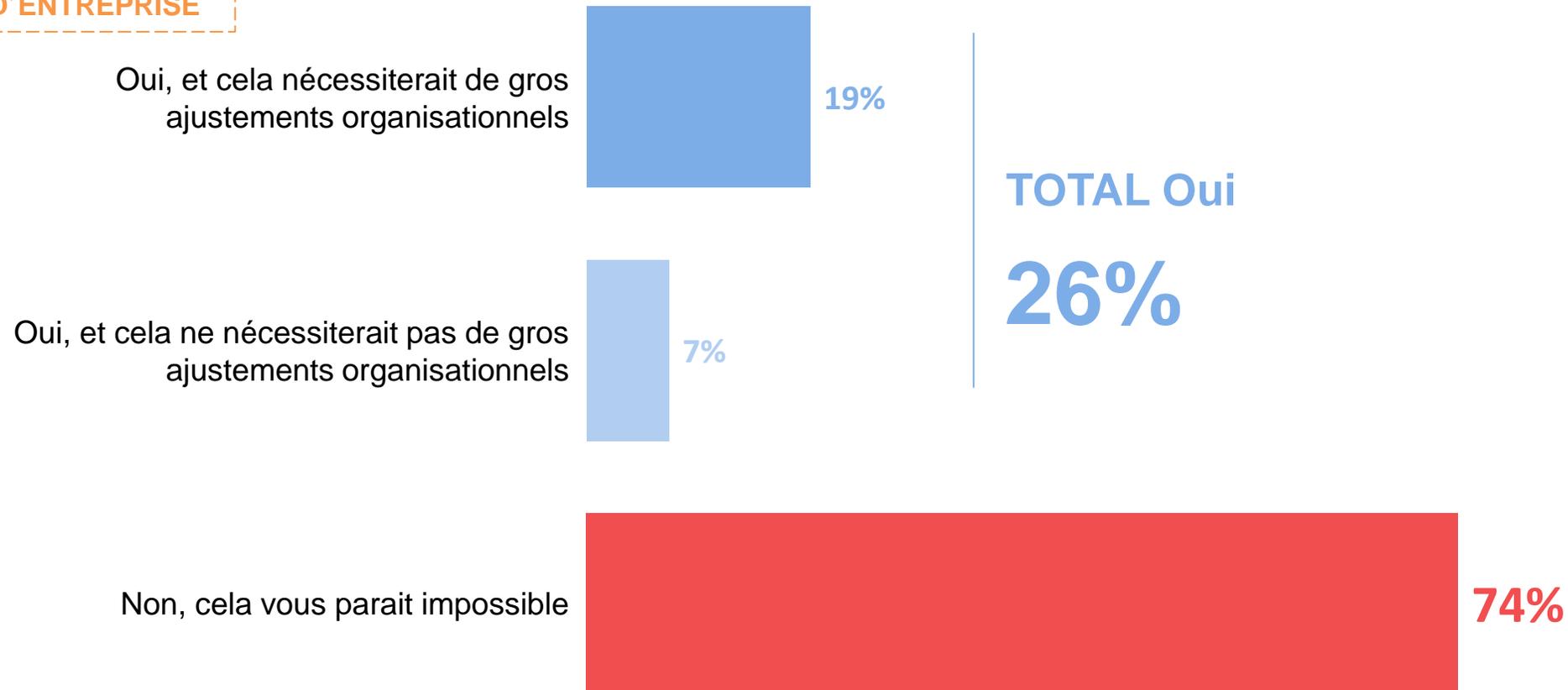


Le jugement sur la possibilité de mettre en place la semaine en 4 jours dans son entreprise

QUESTION : Vous paraît-il concrètement possible de mettre en place la semaine en 4 jours dans votre entreprise ?

Base : Aux dirigeants qui n'ont pas déjà mis en place la semaine en 4 jours dans leur entreprise, soit 88% de l'échantillon

**DIRIGEANTS
D'ENTREPRISE**



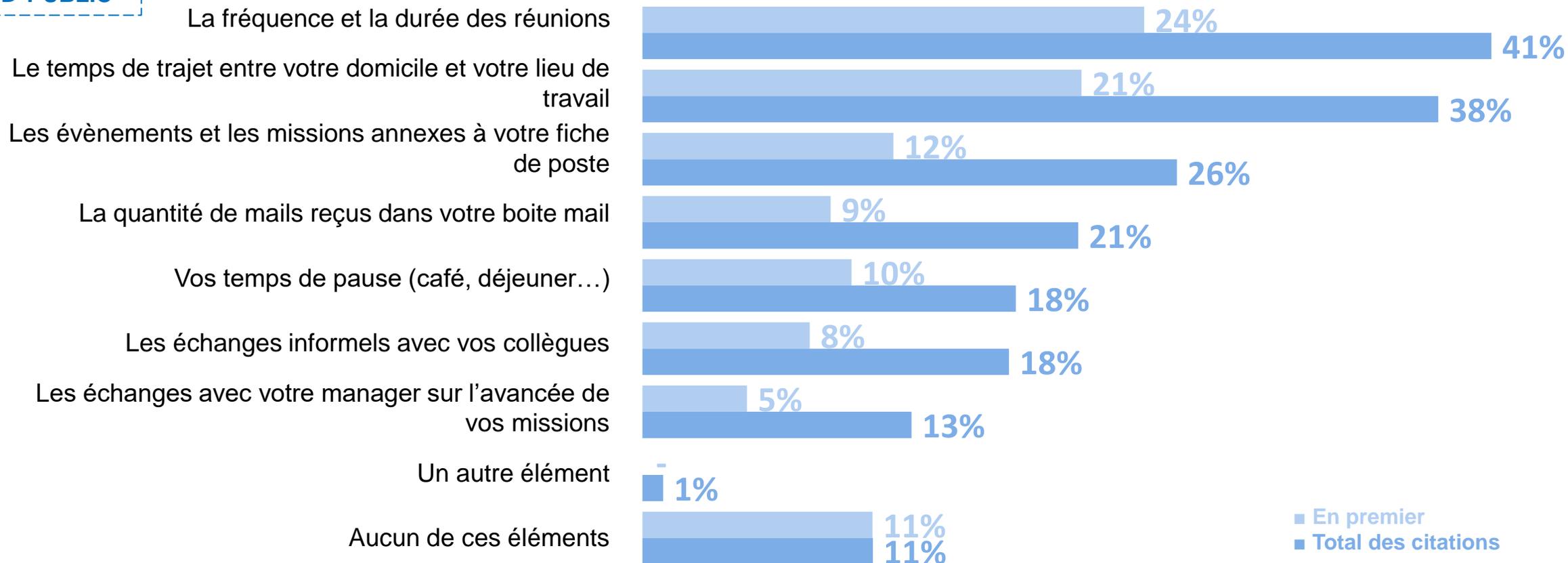
Les éléments vus comme prioritaires à réduire dans son travail pour gagner en efficacité

On parle beaucoup dans l'actualité de la semaine en 4 jours, c'est-à-dire le fait d'effectuer la même quantité de travail en 4 jours au lieu de 5 à salaire constant.

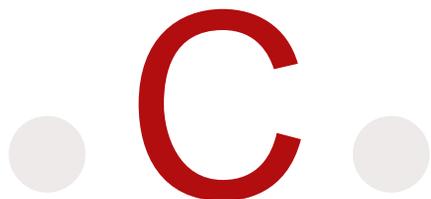
QUESTION : Si vous deviez expérimenter la semaine en 4 jours, et parmi les éléments suivants, lequel souhaiteriez-vous réduire en priorité dans votre travail pour gagner en efficacité ? En premier ? En second ?

Base : Aux actifs en poste, soit 56% de l'échantillon

GRAND PUBLIC



Total supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner plusieurs réponses.



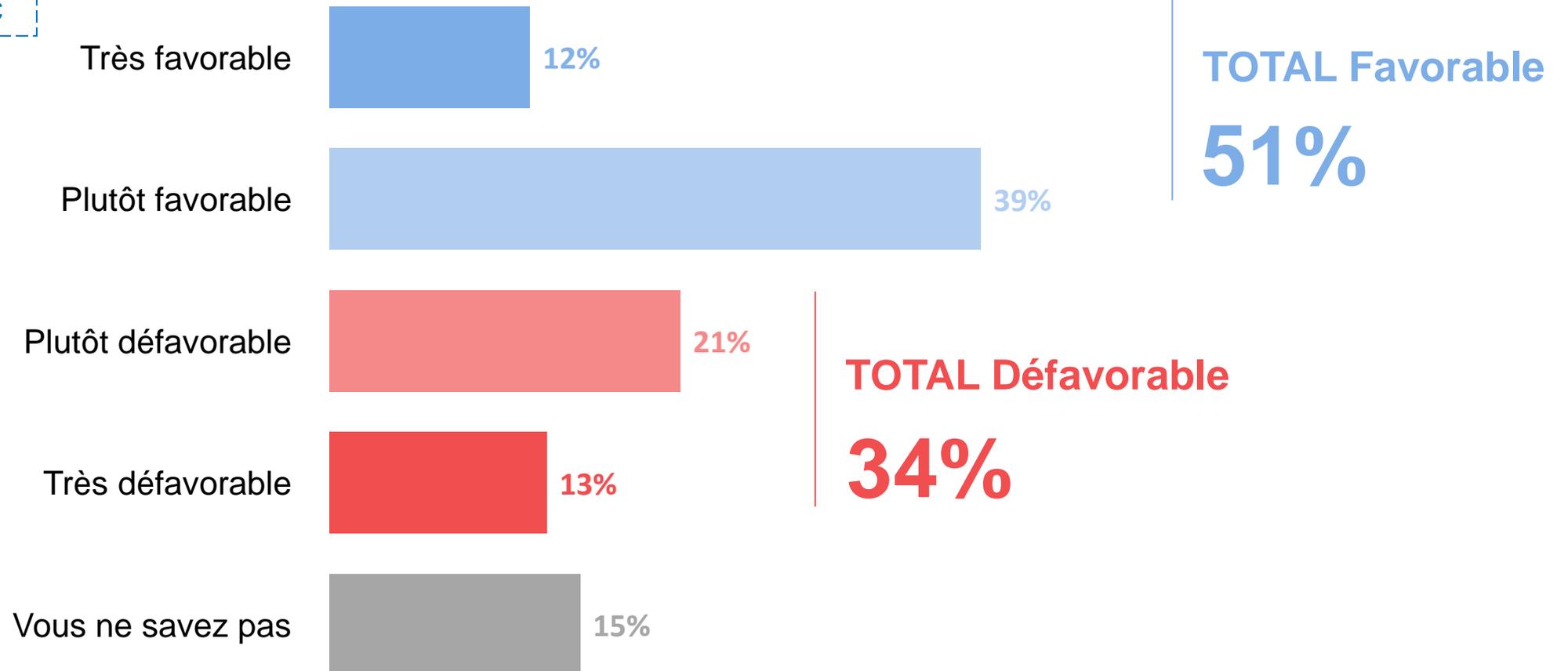
La réaction aux annonces gouvernementales sur la réforme de la fonction publique



La favorabilité à l'instauration de primes de performance individuelle dans la fonction publique (1/2)

QUESTION : Le ministre de la Transformation et de la Fonction Publiques Stanislas Guerini a annoncé récemment vouloir « mieux rémunérer et mieux récompenser le mérite des agents » de la fonction publique en y augmentant les primes de performance individuelle. Etes-vous personnellement favorable ou défavorable à cette annonce ?

GRAND PUBLIC



La favorabilité à l'instauration de primes de performance individuelle dans la fonction publique (2/2)

QUESTION : Le ministre de la Transformation et de la Fonction Publiques Stanislas Guerini a annoncé récemment vouloir « mieux rémunérer et mieux récompenser le mérite des agents » de la fonction publique en y augmentant les primes de performance individuelle. Etes-vous personnellement favorable ou défavorable à cette annonce ?

GRAND PUBLIC

FAVORABLE AUX ANNONCES GOUVERNEMENTALES : 51%

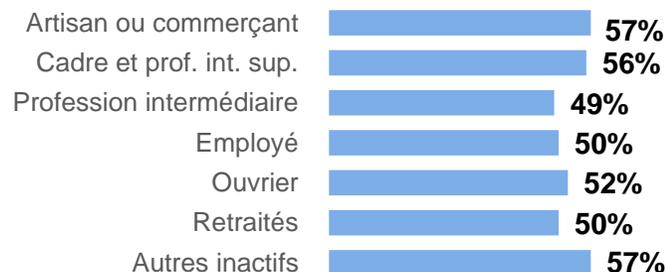
Sexe



Âge



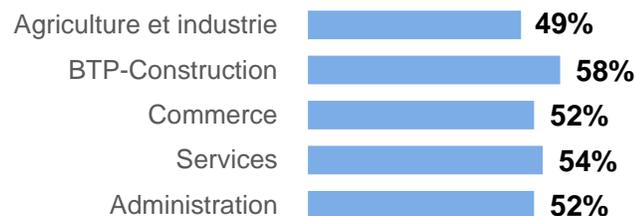
Profession



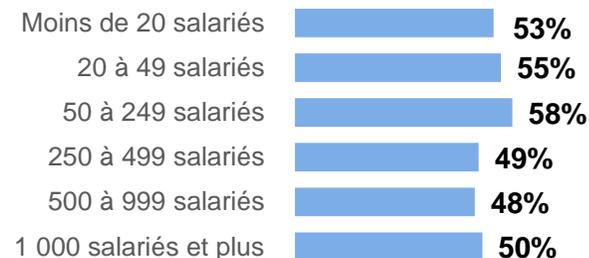
Statut



Secteur d'activité



Taille d'entreprise



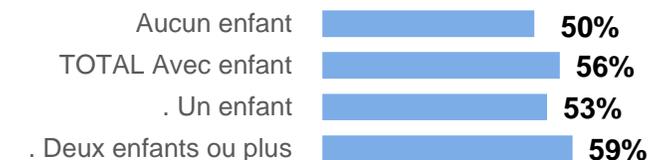
Catégorie d'agglomération



Revenus mensuels



Enfants dans le foyer



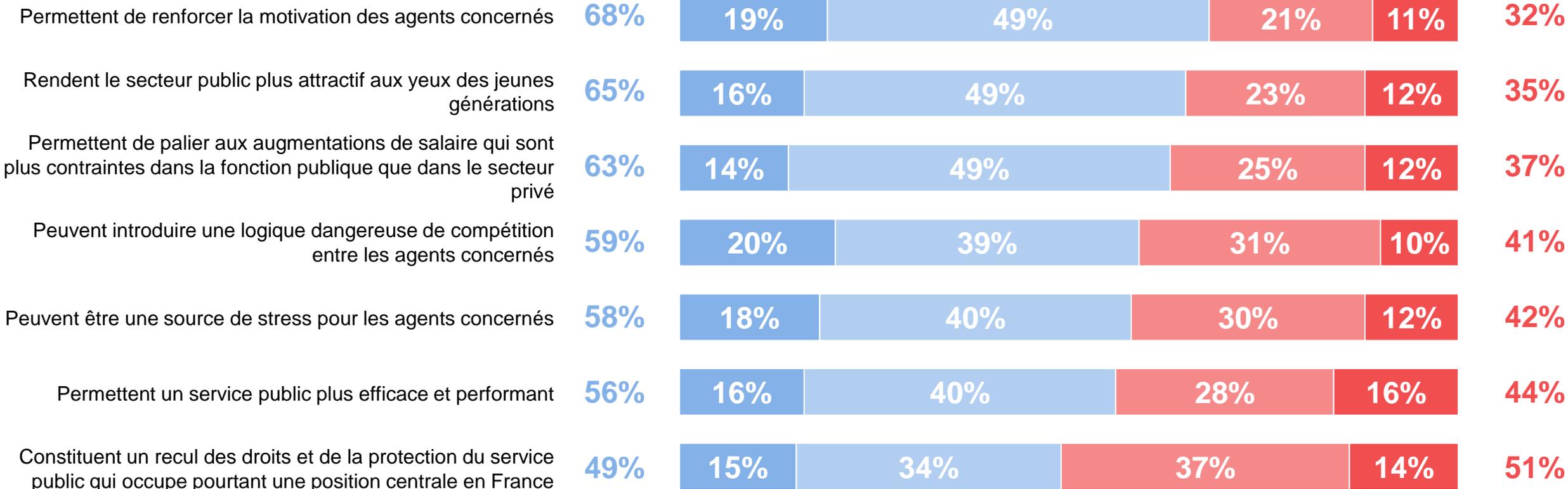
L'adhésion à différentes affirmations concernant les primes de performance individuelle dans la fonction publique

QUESTION : Etes-vous d'accord ou pas d'accord avec les affirmations suivantes concernant les primes de performance individuelle dans la fonction publique ? Ces primes...

GRAND PUBLIC

TOTAL D'accord

TOTAL Pas d'accord



■ Tout à fait d'accord ■ Plutôt d'accord ■ Plutôt pas d'accord ■ Pas du tout d'accord