

# 2E PILIER DE PENSION

Étude pour Assuralia

Été - automne 2021



GAME CHANGERS



# ÉCHANTILLON & MÉTHODE

## PUBLIC CIBLE



Employeurs et dirigeants d'entreprise indépendants  
Responsable RH ou dirigeant d'entreprise

## TAILLE DE L'ÉCHANTILLON



N = 400

- 89 employeurs avec 10-50 travailleurs
- 106 employeurs avec 51-200 travailleurs
- 96 employeurs avec > 200 travailleurs
- 109 dirigeants d'entreprise indépendants

## MÉTHODE DE COLLECTE DES DONNÉES



Interviews par téléphone (été 2021)

## DURÉE MOYENNE DE L'INTERVIEW



12,5 minutes

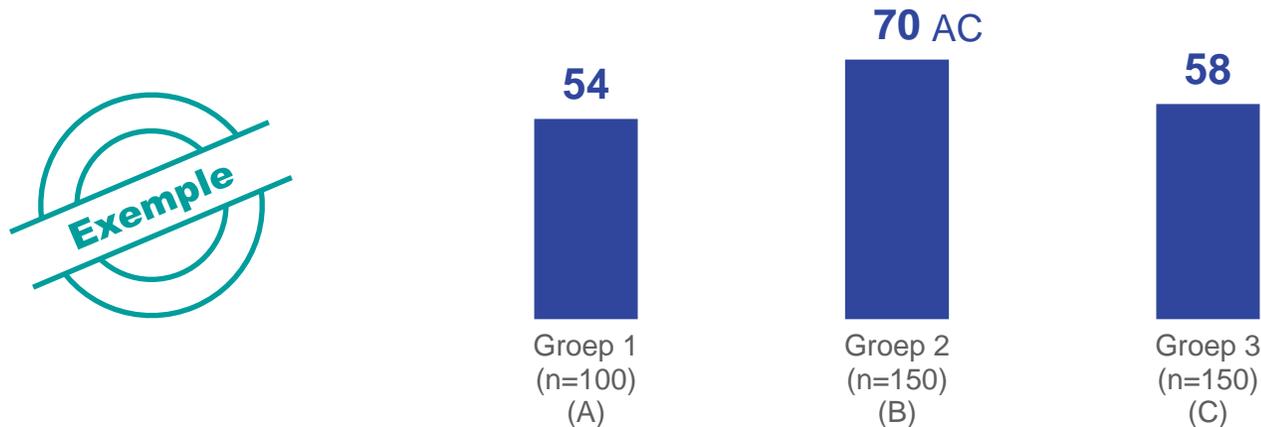
# COMMENT LIRE LES RÉSULTATS

Tous les résultats rapportés sont des **pourcentages** (%), sauf indication contraire.

Les **petites tailles d'échantillon**, c.-à-d.  $n < 30$ , sont indiquées par un astérisque (\*).

Les écarts significatifs ont chaque fois été vérifiés via des test de signification statistique avec un niveau de confiance de 95 %.

- Les écarts significatifs entre groupes sont indiqués par A, B, C, ...
  - Les écarts sont toujours indiqués au niveau du **résultat le plus élevé** dans la comparaison.
  - Par exemple : l'indication AC pour le groupe 2 indique un écart significatif entre 70 % (B) et 54 % (A), et entre 70 % (B) et 58 % (C).



\*Petit échantillon !

## DEUX ÉCHANTILLONS



### **DIRIGEANTS D'ENTREPRISE INDÉPENDANTS**

(n=109)

Sociétés établies en Belgique  
comptant jusqu'à 2 collaborateurs



### **EMPLOYEURS**

(n=291)

Sociétés établies en Belgique  
comptant 10 collaborateurs ou plus

# SITUATION ACTUELLE

a

**Motivations et obstacles chez  
les dirigeants d'entreprise indépendants**



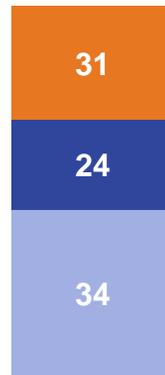
Un tiers des dirigeants d'entreprise indépendants ne versent pas de contributions pour une pension complémentaire. 1 sur 5 sans plan de pension complémentaire est toutefois favorable à l'idée d'en commencer un; et 1 sur 3 n'exclue pas cette possibilité. 2 sur 5 avec un plan mais sans verser le maximum sont disposés à augmenter leurs versements.

## ÉTAT DE LA SITUATION ÉTÉ 2021

### VERSEMENTS DANS UN EIP

Base : Dirigeants d'entreprise indépendants (n=109)

#### TOTAL



(n=109)

- Sans plan de pension
- Avec plan de pension sans versement maximum
- Avec plan de pension et versement maximum

### INTENTION DE COMMENCER DES VERSEMENTS DANS UN EIP

Base : Dirigeants d'entreprise indépendants sans plan de pension (n=33)

Sans plan de pension



- N'y est pas favorable (certainement pas /plutôt pas)
- Peut-être bien, peut-être pas
- Y est favorable (Plutôt oui / certainement)

### INTENTION D'AUGMENTER LES VERSEMENTS DANS UN EIP

Base : Dirigeants d'entreprise indépendants avec un plan de pension sans contribution maximale (n=27\*)

Avec plan de pension sans versement maximum

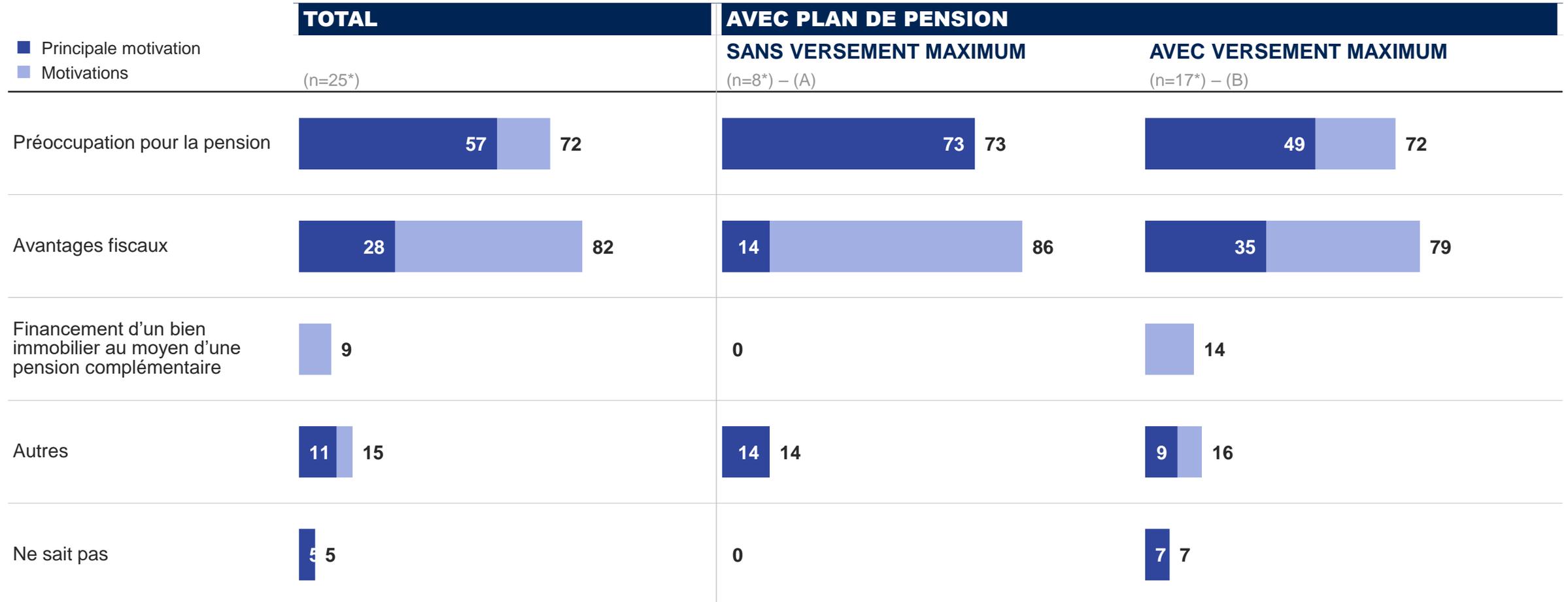


- N'y est pas favorable (certainement pas /plutôt pas)
- Peut-être bien, peut-être pas
- Y est favorable (Plutôt oui / certainement)



Les avantages fiscaux sont cités par 8 dirigeants d'entreprise indépendants sur 10 comme une des motivations pour instaurer le plan de pension complémentaire. La principale motivation pour plus de 5 dirigeants d'entreprise sur 10 est toutefois la préoccupation pour leur pension.

## MOTIVATIONS POUR L'INSTAURATION D'UN PLAN DE PENSION



\*Petit échantillon !



1 dirigeant d'entreprise indépendant sur 3 sans plan de pension n'est pas intéressé par l'instauration d'un plan de pension complémentaire. En outre, pour 1 sur 5, l'aspect financier fait également obstacle à l'instauration d'un plan de pension.

1 dirigeant d'entreprise indépendant sur 2 avec un plan de pension mais ne versant pas le montant maximum pointe l'aspect financier.

## OBSTACLES SPONTANÉS POUR L'INSTAURATION/L'AMÉLIORATION DU PLAN DE PENSION COMPLÉMENTAIRE

	<b>OBSTACLES INSTAURATION</b>	<b>OBSTACLES AMELIORATION</b>
	<b>SANS PLAN DE PENSION</b>	<b>PLAN DE PENSION SANS VERSEMENT MAXIMUM</b>
	(n=33) – (A)	(n=27*) – (B)
Pas pertinent (retraite en vue, pas intéressé, ...)	34	17
Aspect financier (coûts supplémentaires, ...)	22	48
N'y a pas encore réfléchi/n'y a pas encore accordé une attention	10	2
Pas de compétence décisionnelle (siège central étranger, ...)	7	0
Connaissances insuffisantes/trop complexe	7	0
Déjà un autre plan de pension (privé, autre job, ...)	7	0
Vient juste d'être instauré	5	7
Raisons légales (pas possible, pas obligatoire, ...)	3	0
Nous préférons d'autres options/avantages	2	7
Raisons administratives (complexe, ...)	2	0
Faiblesse des taux d'intérêt	0	7
Par habitude/il en a toujours été ainsi	0	7
Autres	0	9
Ne sait pas/ sans réponse	2	0

OPEN



Je le fais au fur et à mesure en fonction de la trésorerie et des résultats. J'ai pas le montant pour en faire plus.



Ik heb het reeds gehad en het bedrag werd me reeds uitbetaald. Ça n'a pas beaucoup de sens d'en conclure à nouveau un, car j'arrête mes activités dans un an (âge) ; puis, je pars à la pension.



Budget, door corona heeft het bedrijf veel schade opgelopen omdat we 7 maand moesten sluiten.



Les dirigeants d'entreprise indépendants ont surtout besoin de connaissances et d'y voir clair dans la complexité de la réglementation/matière concernant la pension complémentaire.

La moitié des dirigeants d'entreprise indépendants qui n'ont pas encore de plan de pension complémentaire craignent des modifications de la législation et la fiscalité et se sentent freinés par leurs connaissances limitées sur les pensions complémentaires.

Les dirigeants d'entreprise qui disposent déjà d'un plan de pension sans verser le maximum sont davantage attentifs à des moyens de rémunération alternatifs.

## OBSTACLES CONCERNANT LE PLAN DE PENSION COMPLÉMENTAIRE

■ M'en empêche

■ Neutre

■ Ne m'en empêche pas

### OBSTACLES À L'INSTAURATION

#### SANS PLAN DE PENSION

(n=33) – (A)

### OBSTACLES À L'AMÉLIORATION

#### PLAN DE PENSION SANS VERSEMENT MAXIMUM

(n=27\*) – (B)

Modifications éventuelles de la législation et de la fiscalité



Les connaissances dont je dispose sur les plans de pension complémentaire



La complexité de la matière et de la réglementation



La préférence pour des méthodes de rémunération alternatives



Base : Dirigeants d'entreprise indépendants avec un plan de pension sans versement maximum ou sans plan de pension (n=60)

Question : Dans quelle mesure les facteurs suivants vous empêchent-ils d'instaurer le plan de pension complémentaire ? / Dans quelle mesure les facteurs suivants vous empêchent-ils d'améliorer le plan de pension complémentaire ? Veuillez répondre sur une échelle de 1 à 5, 5 signifiant « M'en empêche très fortement » et 1 « Ne m'en empêche pas du tout ».

# ASPECTS RELATIFS À LA POLITIQUE

b

## Dirigeants d'entreprise indépendants

Concernant la politique à suivre en matière de pension



8 dirigeants d'entreprise indépendants sur 10 considèrent la pension complémentaire comme un complément nécessaire à ses revenus pendant la retraite. Afin de pouvoir constituer cette pension, près de 9 dirigeants d'entreprise indépendants sur 10 indiquent avoir besoin d'un cadre législatif stable. 1 indépendant sur 2 n'a aucune confiance dans la politique en matière de pension pour parvenir à une pension légale suffisante, permettant de couvrir les besoins de base. 1 indépendant sur 4 ne trouverait plus la constitution d'une pension complémentaire intéressante si le back-service était supprimé. 1 indépendant sur 2 indique qu'il devra prendre lui-même ses responsabilités quant à la sécurité financière lors de sa retraite.

## VISION CONCERNANT LA POLITIQUE FUTURE

- Pas d'accord (plutôt pas d'accord/pas du tout d'accord)
- Peut-être (pas) d'accord
- D'accord (plutôt d'accord/tout à fait d'accord)

**TOTAL**

(n=109)

Un cadre législatif stable est une condition pour augmenter la constitution de pensions complémentaires.



Les pensions complémentaires sont nécessaires pour tout le monde afin de disposer de revenus suffisants après le départ à la retraite.



Les indépendants doivent prendre eux-mêmes leurs responsabilités quant à la sécurité financière lors de leur retraite.



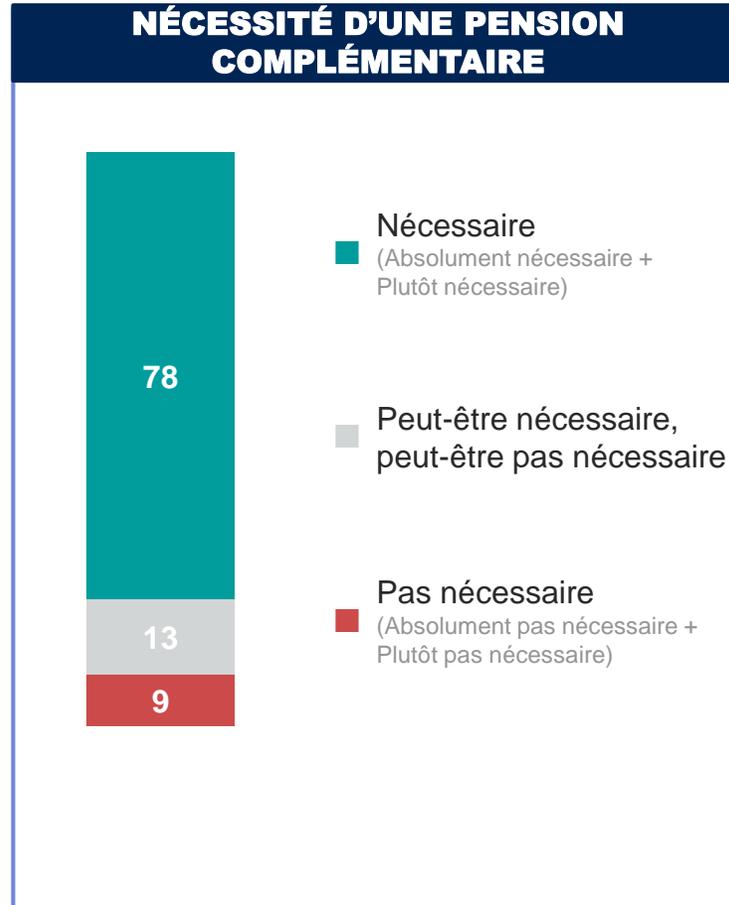
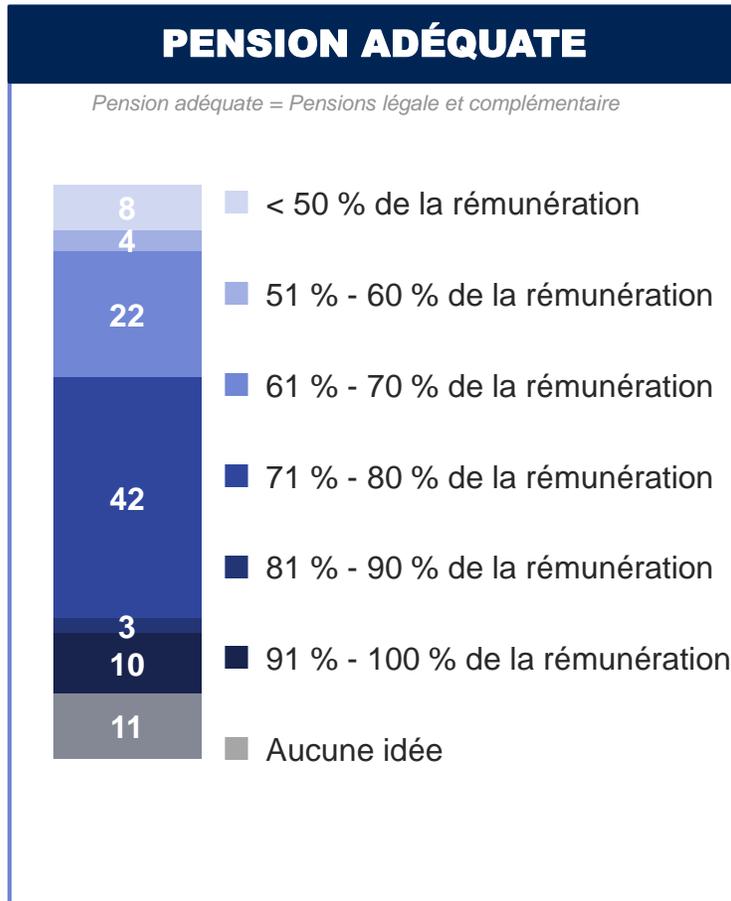
J'ai confiance dans le fait que les autorités mèneront une politique de pension pour que chaque travailleur indépendant reçoive une pension légale lui permettant de couvrir ses besoins de base.





Qu'est-ce que, selon le dirigeant d'entreprise indépendant, une pension adéquate (pensions légale et complémentaire confondues) ? Selon 8 interrogés sur 10, elle doit être supérieure à 50 % de la dernière rémunération. 1 sur 2 estime même qu'elle doit être supérieure à 70 %. Près de 8 dirigeants d'entreprise indépendants sur 10 trouvent nécessaire de constituer une pension complémentaire pour atteindre cet objectif.

## PRESTATION DE PENSION



# SITUATION ACTUELLE

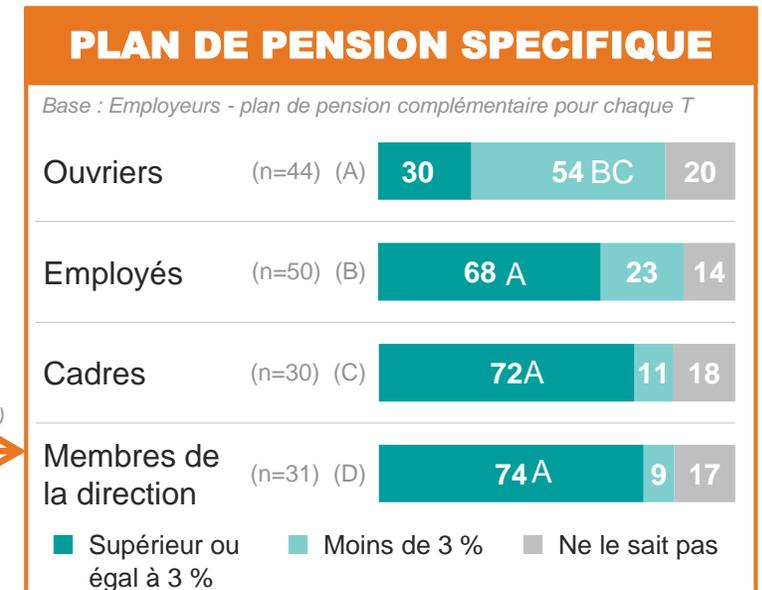
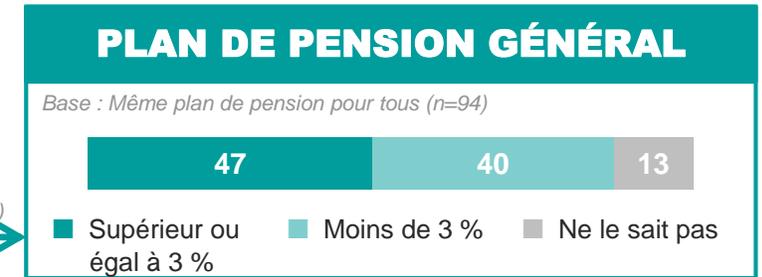
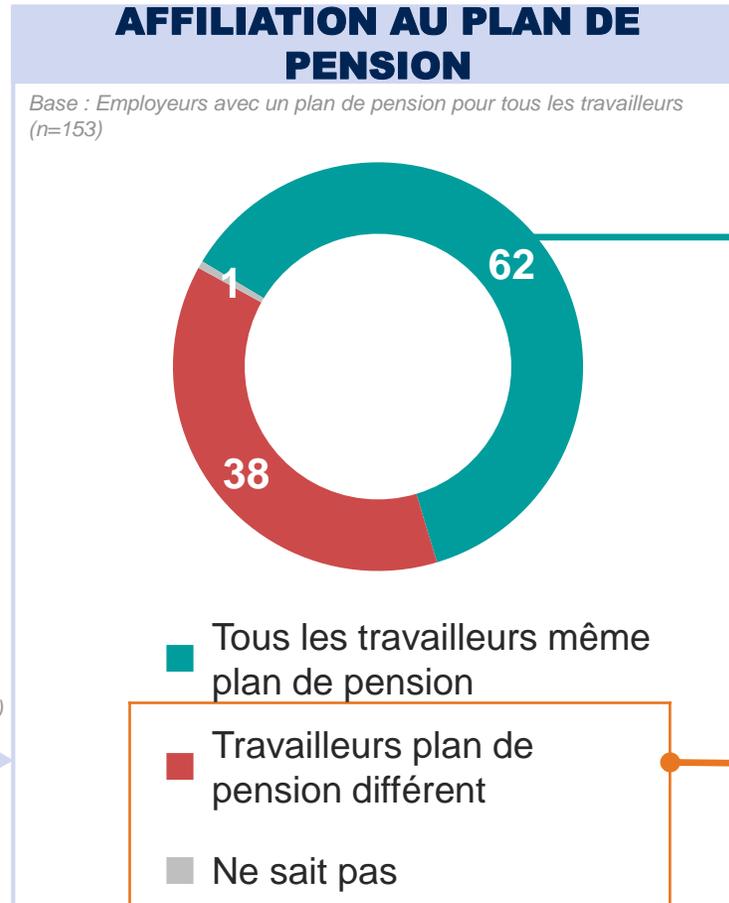
a

## Motivations et obstacles chez les **employeurs**



1 employeur sur 2 (dans le présent échantillon) prévoit un plan de pension complémentaire pour tous ses travailleurs. 6 employeurs sur les 10 de ce groupe prévoient le même pourcentage pour tous les travailleurs. 1 employeur sur 2 ayant instauré un plan de pension général, prévoit un taux de contribution supérieur ou égal à 3 %. 4 employeurs sur 10 prévoient un plan de pension spécifique par catégorie de travailleurs. Pour les fonctions supérieures, il est prévu plus souvent un taux de contribution supérieur ou égal à 3 % par comparaison avec les fonctions inférieures.

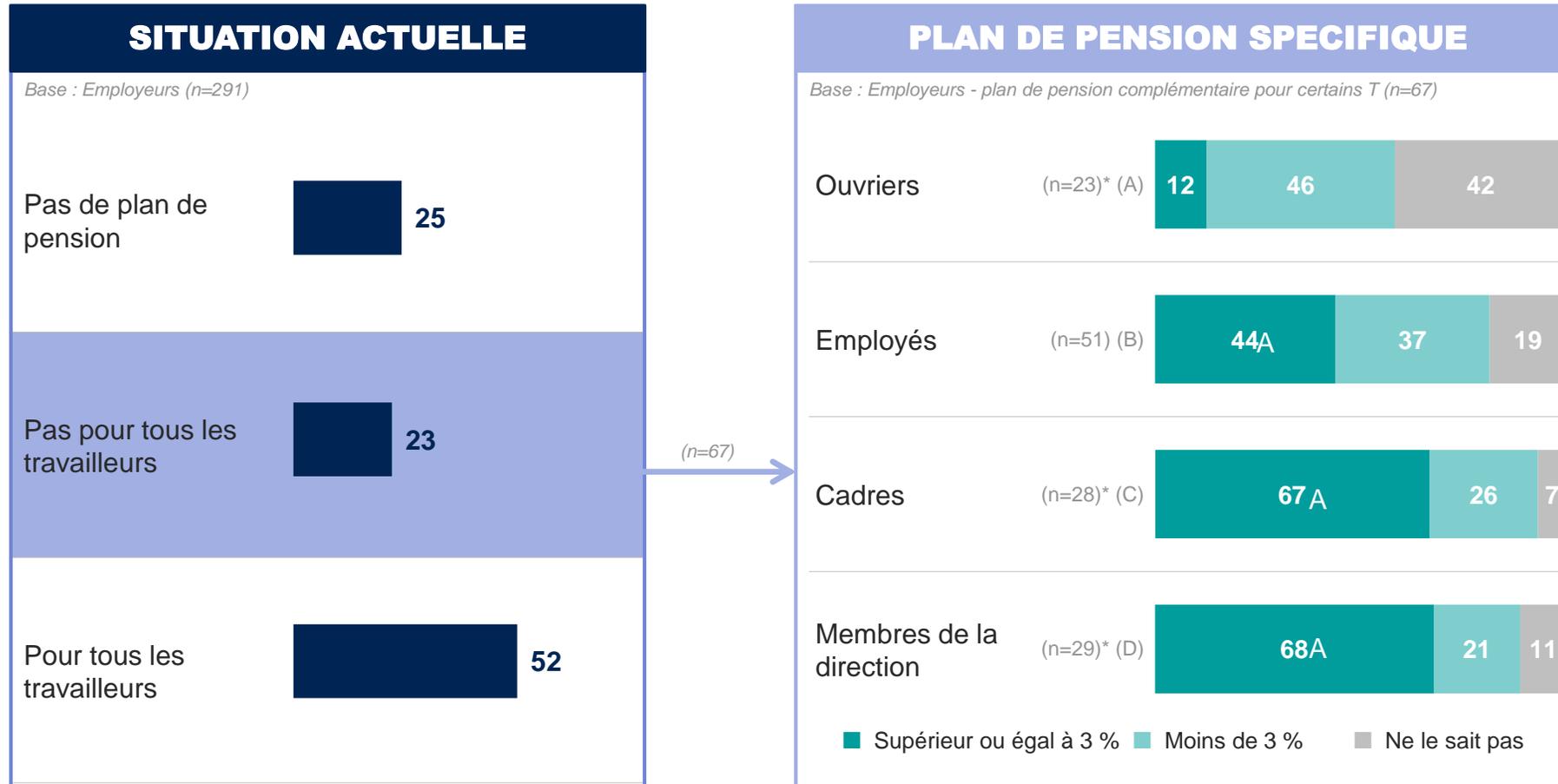
## ÉTAT DE LA SITUATION ÉTÉ 2021 (1/2)





1 employeur sur 5 ne prévoit pas un plan de pension complémentaire pour toutes les catégories de travailleurs. Pour les fonctions supérieures, il est prévu plus souvent un taux de contribution supérieur ou égal à 3 % par comparaison avec les fonctions inférieures.

## ÉTAT DE LA SITUATION ÉTÉ 2021 (2/2)

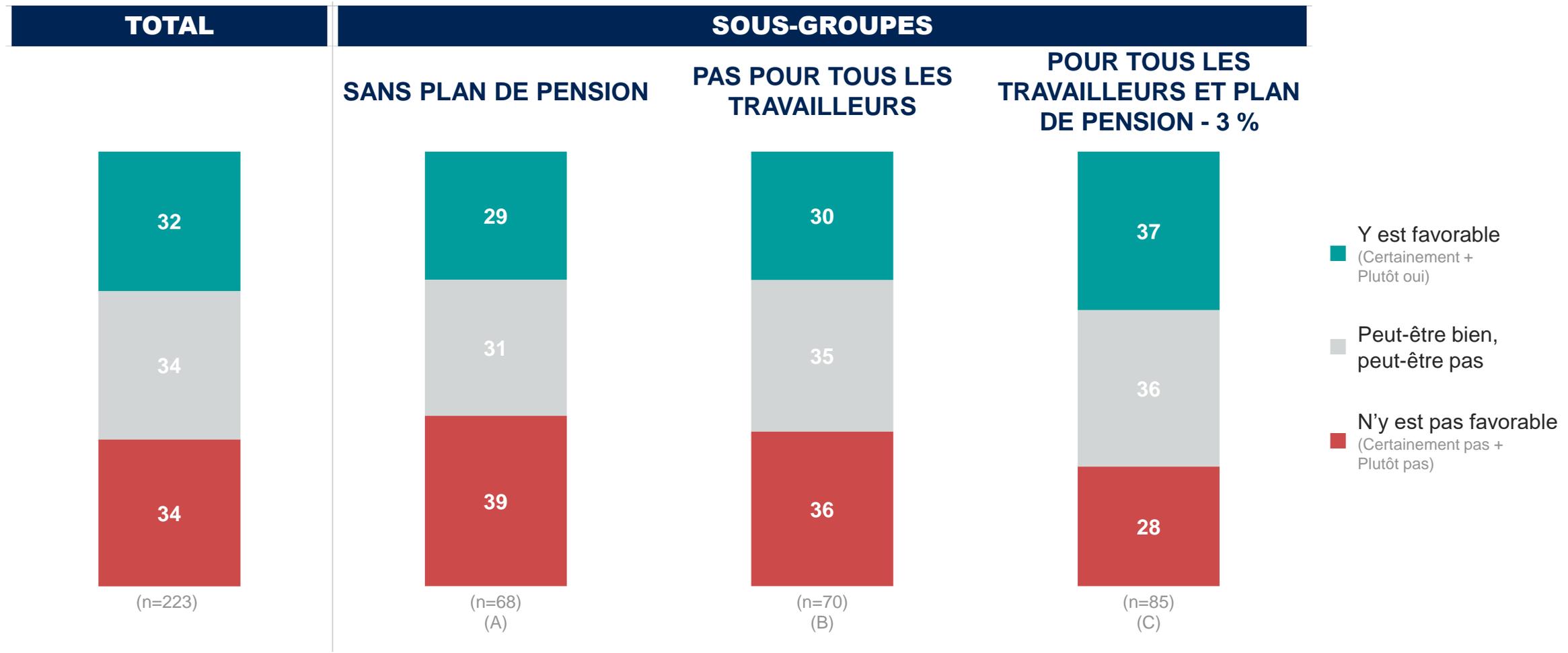


\*Petit échantillon !



1 employeur sur 3 indique être favorable à l'instauration/l'extension d'un plan de pension pour ses travailleurs. Cette intention est, il est vrai, moins marquée chez les employeurs sans plan de pension au sein de l'entreprise que chez les employeurs qui disposent déjà d'un plan de pension et qui doivent donc seulement l'étendre (« peut-être »). Potentiellement donc 2 employeurs sur 3.

## INTENTION D'INSTAURER/D'ÉTENDRE UN PLAN DE PENSION



Base : Employeurs sans plan de pension, plan de pension pour une partie des travailleurs, plan de pension avec contribution de moins de 3 %  
Question : Êtes-vous favorable à l'idée d'examiner dans les prochaines années l'instauration/ l'extension d'un plan de pension au sein de votre entreprise ?



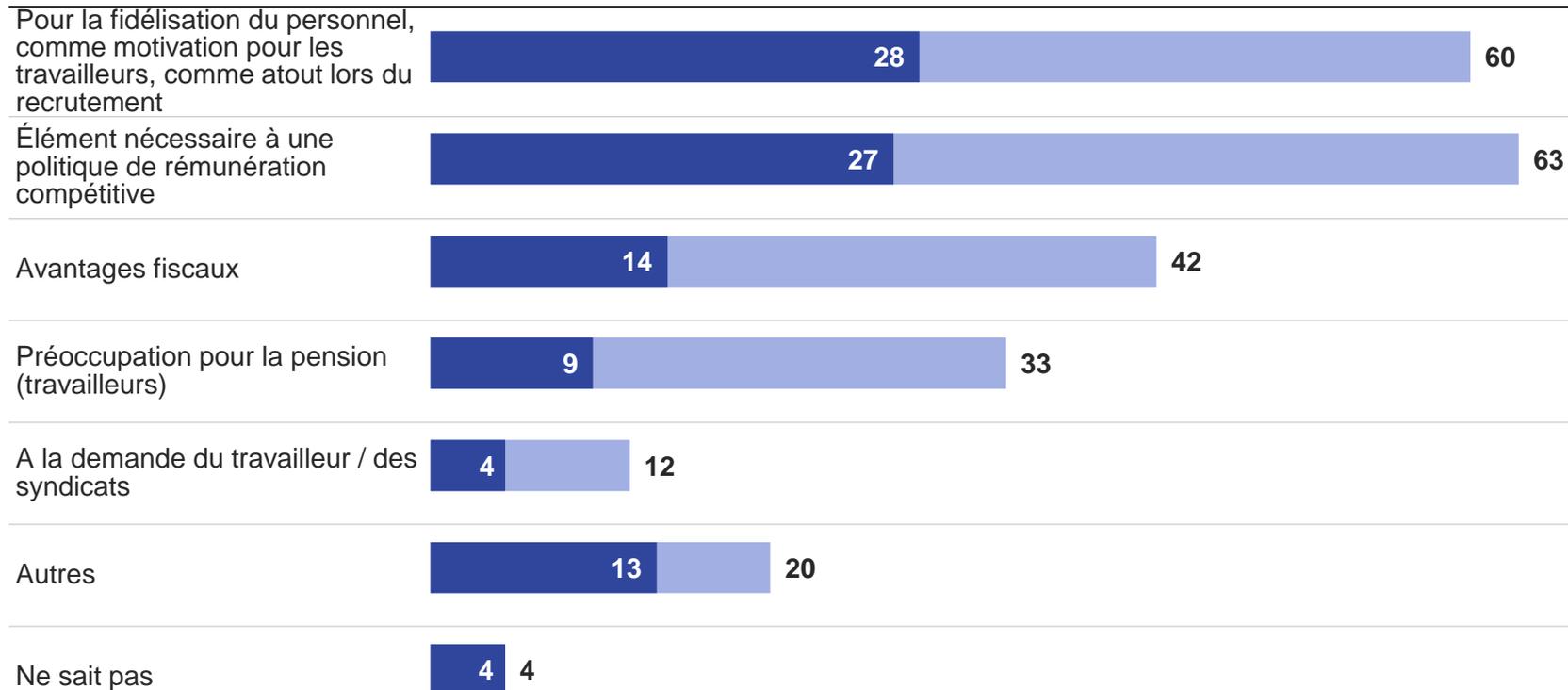
L'instauration d'un plan de pension complémentaire constitue une motivation importante pour les employeurs en matière de rémunération de leurs travailleurs. Les employeurs considèrent le plan de pension comme un élément de concurrence dans leur politique de rémunération, et comme un atout lors du recrutement et pour la fidélisation du personnel. Les avantages fiscaux motivent également les employeurs lors de l'instauration d'un plan de pension complémentaire.

## MOTIVATIONS POUR L'INSTAURATION D'UN PLAN DE PENSION COMPLÉMENTAIRE

### TOTAL

- Principale motivation
- Motivations

(n=60)





Les employeurs voient l'aspect financier comme le principal obstacle à l'instauration d'un plan de pension complémentaire pour leurs travailleurs. Un employeur sur six sans plan de pension n'a encore jamais réfléchi à cette possibilité. Et un très grand nombre d'employeurs sont tributaires de centres de décision à l'étranger.

## OBSTACLES SPONTANÉS POUR L'INSTAURATION/L'AMÉLIORATION DU PLAN DE PENSION COMPLÉMENTAIRE

OPEN

	SOUS-GROUPES		
	SANS PLAN DE PENSION (n=68) – (A)	PAS POUR TOUS LES TRAVAILLEURS (n=70) – (B)	POUR TOUS LES TRAVAILLEURS+PLAN DE - 3 % (n=85) – (C)
Aspect financier (coûts supplémentaires, ...)	28	40	30
Pas de compétence décisionnelle (siège étranger, ...)	24	11	22
Pas encore réfléchi/pas encore accordé attention	16 BC	5	5
Pas pertinent (pas intéressé,...)	13	5	19B
Connaissances insuffisantes/trop complexe	9	0	1
Non apprécié par les travailleurs	7 BC	7	6
Nous préférons d'autres options/avantages	5	3	4
Éviter les inégalités entre travailleurs	2	3	2
A l'examen pour le moment	1	5	6
Raisons administratives (complexe, ...)	1	0	0
Réglé au niveau sectoriel	0	8A	5
Différent pour les ouvriers/employés	0	6A	2
Raisons légales (pas possible, pas obligatoire, ...)	0	5	2
Par habitude/il en a toujours été ainsi	0	3	2
Vient juste d'être instauré	0	0	2
Déjà un autre plan de pension (privé, autre job, ...)	0	2	0
Différentes options	0	0	2
Petite société	0	0	1
Autres	1	5	1
Ne sait pas/ sans réponse	11	4	3

Doit être examiné avec les collègues aux Pays-Bas, le siège central se trouve aux Pays-Bas

Omdat het extra kosten met zich meebrengt en daarin is hij niet te vinden.

Coûts, nous sommes une jeune entreprise qui est toujours en train de grandir, nous ne disposons donc pas encore de moyens financiers suffisants.

Liquiditeiten en we gebruiken kapitaal ook voor andere investeringen en werknemers krijgen al andere voordelen.

Par comparaison avec les gros employeurs, les petits employeurs (<50 T) indiquent plus souvent n'avoir pas encore réfléchi à l'instauration/l'amélioration du plan de pension complémentaire (16 % vs 4%).

Base : Employeurs sans plan de pension, plan de pension pour une partie des travailleurs, plan de pension avec contribution de moins de 3 %  
Question : Qu'est-ce qui vous empêche d'étendre le plan de pension complémentaire à tout le monde ? / Qu'est-ce qui vous empêche d'améliorer le plan de pension complémentaire en versant une contribution plus élevée ?



Les principaux obstacles pour les employeurs pour instaurer ou étendre un plan de pension sont, hormis l'aspect financier, l'harmonisation ouvriers/employés et leurs connaissances limitées sur les plans de pension complémentaire. La préférence éventuelle du personnel pour d'autres avantages pèse moins que prévu.

## OBSTACLES INSTAURATION OU AMÉLIORATION PLAN DE PENSION COMPLÉMENTAIRE

- M'en empêche
- Neutre
- Ne n'en empêche pas



(n=223)

L'harmonisation obligatoire des pensions complémentaires entre ouvriers et employés



Les connaissances dont je dispose sur les plans de pension complémentaire



L'obligation en tant qu'employeur de garantir un rendement minimum de 1,75 % sur les versements dans la pension complémentaire



La complexité de la matière et de la réglementation



Modifications éventuelles de la législation et de la fiscalité



La préférence pour d'autres avantages extra-légaux





La complexité de la matière et de la réglementation constitue un obstacle plus souvent pour les gros employeurs que les petits employeurs.

## OBSTACLES INSTAURATION/AMÉLIORATION PLAN DE PENSION COMPLÉMENTAIRE - NOMBRE DE TRAVAILLEURS

	NOMBRE DE TRAVAILLEURS	
	MOINS DE 50 TRAVAILLEURS (n=82) (A)	50 TRAVAILLEURS OU PLUS (n=141) (B)
L'harmonisation obligatoire des pensions complémentaires entre ouvriers et employés	50	58
Les connaissances dont je dispose sur les plans de pension complémentaire	46	54
L'obligation en tant qu'employeur de garantir un rendement minimum de 1,75 % sur les versements dans la pension complémentaire	47	49
La complexité de la matière et de la réglementation	36	52 A
Modifications éventuelles de la législation et de la fiscalité	44	47
La préférence pour d'autres avantages extra-légaux	44	40

# ASPECTS RELATIFS À LA POLITIQUE

b

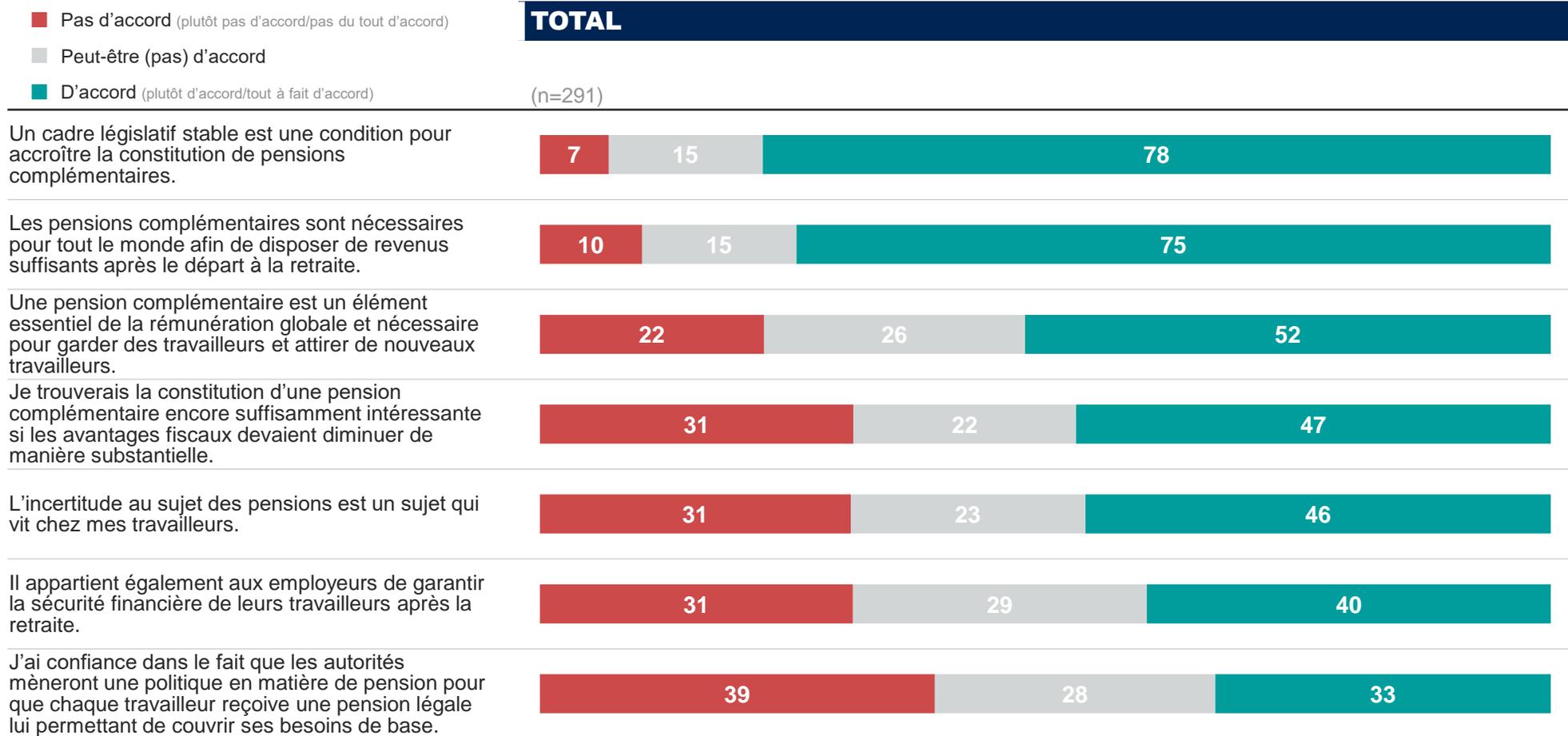
## Employeurs

Concernant la politique à suivre en matière de pension



Les employeurs ont peu confiance dans la politique en matière de pension. 78 % des entreprises interrogées indiquent qu'un cadre législatif stable est une condition pour accroître la constitution de pensions complémentaires. La pension complémentaire est également considérée par les employeurs comme nécessaire pour disposer de revenus suffisants après le départ à la retraite.

## VISION CONCERNANT LA POLITIQUE FUTURE



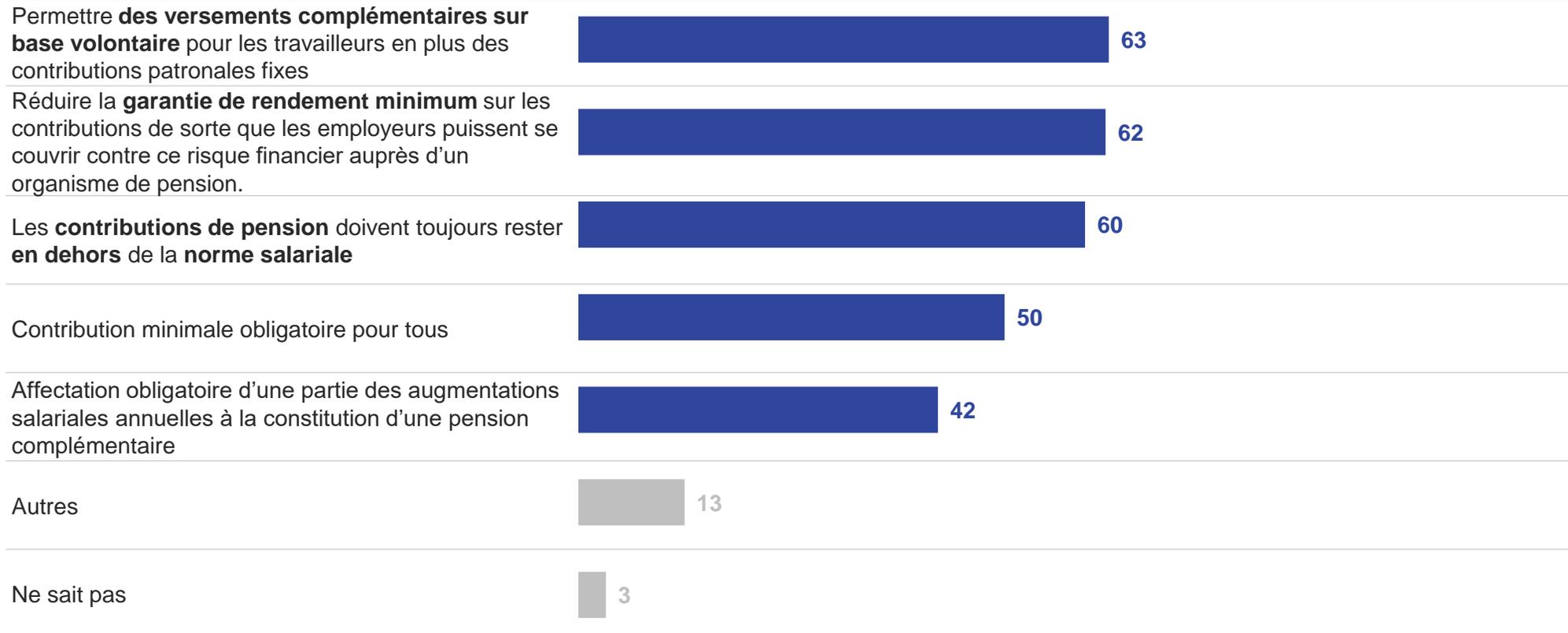


Il y a 3 mesures à prendre par les autorités qui peuvent, selon les employeurs, certainement favoriser le développement de la pension complémentaire : permettre des versements complémentaires sur base volontaire pour les travailleurs, réduire la garantie de rendement minimum et maintenir les contributions de pension en dehors de la norme salariale.

## MESURES DES AUTORITÉS POUR LE DÉVELOPPEMENT DE LA PENSION COMPLÉMENTAIRE

### TOTAL

(n=220)



Nombre moyen de mesures

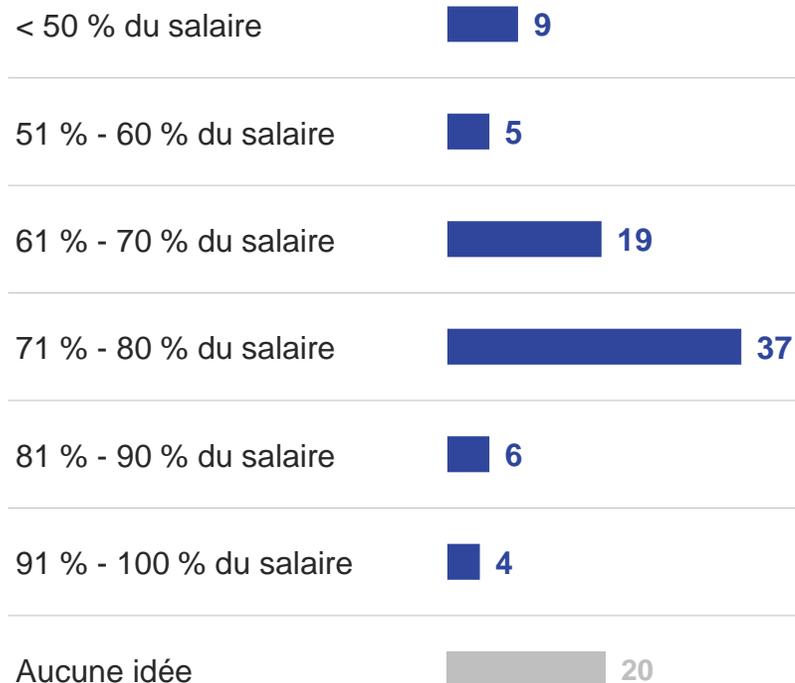
3



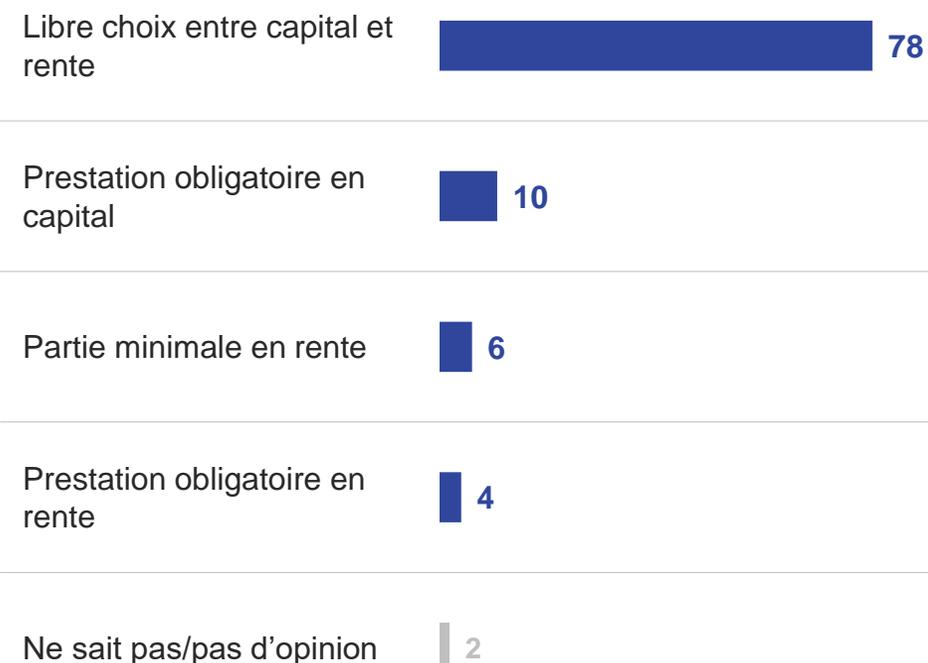
Presque 6 employeurs sur 10 indiquent qu'une pension adéquate, pensions légale et complémentaire confondues, doit être supérieure à 71 % du dernier salaire. Avec 78 %, une grande majorité des employeurs souhaitent, lors de la prestation, laisser le libre choix entre le capital et la rente.

## PRESTATION DE PENSION

### PENSION ADÉQUATE



### MODE DE PRESTATION



# THANK YOU!

## **JULIE VANDENPLAS**

Sr. Research Consultant

---

✉ [Julie.vandenplas@ipsos.com](mailto:Julie.vandenplas@ipsos.com)

☎ + 32 477 94 09 28

## **FRANK RIETJENS, PETER WIELS**

Project managers - ASSURALIA

---

✉ [press@assuralia.be](mailto:press@assuralia.be)

☎ +32 25 47 56 92

## GAME CHANGERS

