

gne longue en France

nous leur offrons une analyse technique, fiscale et patrimoniale unique qui leur permet de sécuriser et valoriser leur conseil. Nous prenons ensuite en charge toute la logistique du transfert. Ces éléments sont un marqueur clé de notre offre. Les transferts ont dynamisé ce marché, sur lequel l'équipement de nouveaux PER est, en revanche, plus lent à se mettre en œuvre. Pour autant, les attentes des Français en matière de retraite sont fortes, le PERin va donc continuer sa marche en avant et l'activité commerciale autour de ce produit se normaliser. La révolution Pacte, c'est aussi et surtout l'articulation du collectif et de l'individuel, de l'épargne salariale et de l'épargne-retraite et, en cela, le succès de notre offre de PER d'entreprise collective est une grande satisfaction, car elle permet de démocratiser l'accès du PER grâce à l'entreprise et de proposer des stratégies à très forte valeur ajoutée, comme le Madelin dopé à l'abondement qui est une véritable révolution pour les travailleurs non salariés.

Quelle est votre offre sur le PER aujourd'hui ?

Dès l'automne 2019, nous avons lancé un PER individuel avec Swiss Life, assureur expert en épargne-retraite assurantielle et un Pereco avec Amundi ESR, leader de l'épargne collective. Et nous proposons, depuis l'an dernier, un second produit à nos partenaires, bâti avec Spirica, avec un service de gestion administratif plus digital et des offres financières nouvelles, comme le *Private Equity* et une gamme immobilière plus étoffée.

Qu'est-ce qui caractérise Eres sur un marché de l'épargne très concurrentiel ?

Nous avons la double compétence de l'épargne individuelle et collective. C'est une force de balayer tout ce champ, peu de sociétés savent le faire. La plupart de nos concurrents sont spécialisés sur l'individuel assurantiel ou sur le collectif bancaire. Chez Eres, nous sommes agnostiques au produit : notre ambition est d'aider nos partenaires à construire les meilleures stratégies pour leurs clients, selon leur contexte professionnel, patrimonial et fiscal. Avec l'acquisition de Bien Prévoir-Primaliance, nous accélérons pour devenir un acteur global, capable d'offrir des solutions complètes : collectives ou individuelles, financières ou immobilières, assurantielles, bancaires ou en détention directe !

Votre ambition pour l'avenir ?

Notre vocation est de devenir l'acteur leader de l'épargne longue en France, aux côtés de nos partenaires qui sont les

meilleurs experts pour déployer ces solutions complexes et fortement créatrices de valeur. Nous allons aussi développer une approche plus individuelle de l'épargne salariale, ce qui va revenir à aider les salariés à gérer leur patrimoine, notamment celui acquis via les solutions d'entreprise. C'est une attente forte des employeurs.

“ Avec l'acquisition de Bien Prévoir-Primaliance, nous accélérons pour devenir un acteur global, capable d'offrir des solutions complètes. ”

Que recouvre au juste la notion d'épargne longue que vous évoquez ?

Il s'agit de projeter son patrimoine, sa construction, sa gestion, sa transmission sur une longue période. Épargner long, c'est en somme avoir du temps devant soi. L'immobilier et le *Private Equity*, par définition peu liquides, sont adaptés à cette épargne longue. Mais au-delà du produit, c'est une démarche ambitieuse qui vise à accompagner chaque épargnant pour

l'aider à construire une stratégie adaptée à sa situation personnelle et à ses projets.

La réforme des retraites annoncée aura-t-elle un impact sur votre activité ?

La réforme des retraites est un fil rouge avec lequel on vit. Qu'elle aboutisse ou pas, sa médiatisation met en lumière la problématique du financement des futures retraites, mais aussi les enjeux de partage du profit et de la valeur ajoutée dans les entreprises. C'est là un sujet de société majeur sur lequel notre expertise est reconnue.

Notre mission c'est d'aider nos clients entreprises à associer leurs salariés à la performance collective, via notamment les dispositifs d'intéressement, participation, mais aussi de participation au capital de l'entreprise pour que chacun devienne vraiment entrepreneur au sein d'un projet collectif. Dans le contexte actuel, il faut bien voir que l'épargne salariale répond aux enjeux du pouvoir d'achat, en permettant de verser des sommes ponctuelles non fiscalisées, comme une participation ou abondement sur un PEE, plutôt qu'octroyer des augmentations de salaire à effet cliquet.

Le package épargne salariale/actionnariat salarié est désormais un outil de fidélisation des collaborateurs dans une entreprise, mais aussi un argument pour le recrutement. Tous ces outils font partie de la problématique retraite, au même titre que l'épargne-retraite *stricto sensu* via le PER. Sur ce terrain, il faut espérer que le législateur saura tenir dans la durée l'ambition très forte qui avait été affirmée dans la loi Pacte.

■ Propos recueillis par Frédéric Giquel

