UNIVERSITÉ
Entreprises

15ème édition - Avril 2016

15ÈME UNIVERSITE ADDING

7 et 8 avril 2016
Marseille

De l'assurance collective à l'assurance connectée ...

Conçue & Organisée par

ADDING
ADDACTIS Group
Actuariat et Conseil RH

En partenariat avec

AG2R LA MONDIALE

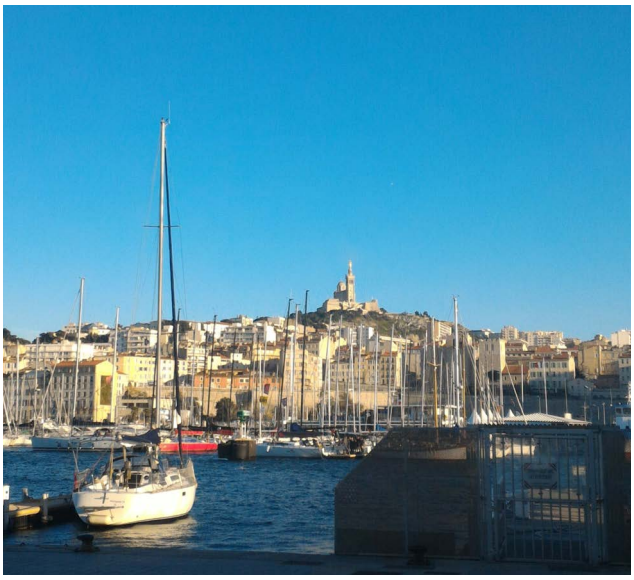
AXA

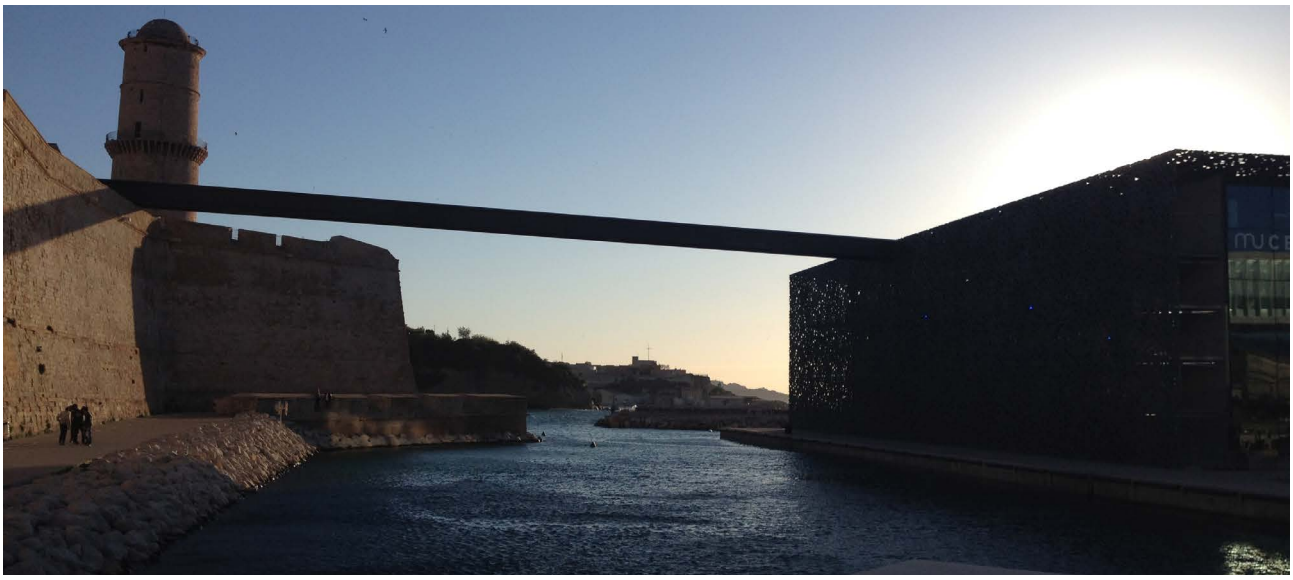
BNP PARIBAS
ÉPARGNE & RETRAITE ENTREPRISE

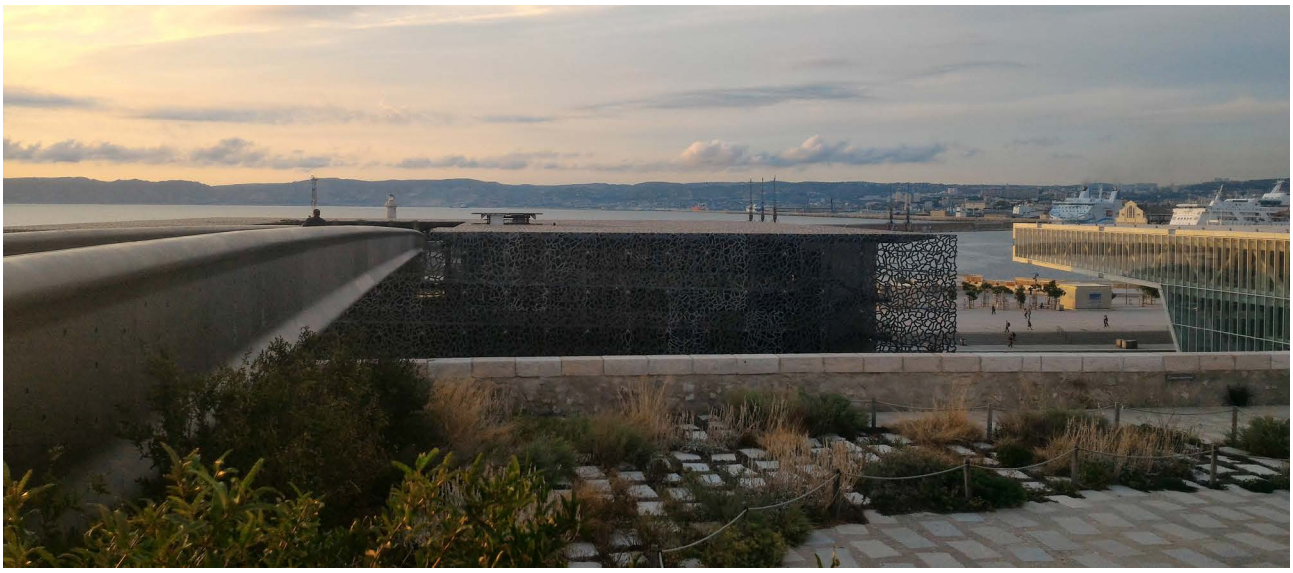
Harmonie mutuelle

Contact & informations : Maud Bordet-Astorri // 01.55.50.49.08 // mbordet@adding.fr

A37583







De l'assurance collective à l'assurance connectée ...

Jeudi 7 avril 2016

8h30 - 9h45	**Conférence introductive** *Jean-Philippe ALLORY - Directeur Général & Associé - ADDING* *Carolina BORGES - Directrice Stratégies & Performance - BUSINESS LAB*
10h15 - 12h15	**Enquête ADDING - OPINION WAY 2016** *Les salariés s'expriment sur leurs attentes en matière d'avantages sociaux* *ADDING*
	Santé connectée : un premier pas vers la transformation (de la protection) sociale ? *Olivier HUET - Directeur Grands Comptes et CCN - HARMONIE MUTUELLE* *Luc BRETONES - Directeur du Technocentre Orange et d'Orange Vallée* *Dr LABRUNÉE - Médecin du CHU de Toulouse & Membre de la Société Française de Cardiologie*
14h15 - 17h00	**Le digital au service d'une retraite connectée** *Samuel RAOUL - Responsable Commercial – Entreprises Multinationales - AXA Solutions Collectives* *Laurent GUERRY - Marketing & Communication Opérationnelle - AXA Solutions Collectives* *Léonard DE TILLY - Co-fondateur et CEO - FundShop*
	Régimes complémentaires, fins de carrière ou "faim" de retraite : formule ou à la carte ? *Michel DENIZOT - Directeur Grands Comptes - AG2R LA MONDIALE* *François RINGAUD - Direteur des activités Retraite Complémentaire - AG2R LA MONDIALE* *Jean-Yves JOUAN AUZEBY - Directeur du Pôle Avantages Sociaux & Epargne Salariale - VEOLIA*

Vendredi 8 avril 2016

8h30 - 9h30	**Le PERCO + : des enjeux gagnant-gagnant** *Stéphane GOUDET - Responsable du Développement - BNP PARIBAS ERE* *Lazare HOUNHOUAYENOU - Gérant Actions et Analyste financier - CAMGESTION* *Bertin NAHUM - Président & CEO - Medtech*
9h45 - 12h00	**Retraite des dirigeants, post Loi Macron et perspectives** *Eric TEBOUL - Directeur Pôle Benefits & Associé - ADDING* *Maître David RIGAUD - RIGAUD AVOCATS*
	Actualités juridiques et perspectives *Maître Catherine MILLET-URSIN - FROMONT BRIENS*

BIENVENUE À L'ÈRE CONNECTÉE

INTERVENANTE	Carolina BORGES	Directrice Stratégies et Performance BUSINESS LAB

La transformation digitale comme un impératif stratégique pour les entreprises d'aujourd'hui

Le digital est encore trop souvent perçu comme un levier tactique, activé pour desservir des objectifs rarement structurants pour la vision stratégique de l'entreprise. Pourquoi est-ce une erreur ?

L'expression "transformation digitale" est devenue un buzz-word, un terme à l'origine de dizaines de milliers d'articles d'opinion, utilisé dans le monde professionnel lors de la moindre initiative ayant trait aux nouvelles technologies et, bien sûr, dans tout plan d'action stratégique qui se veut dans l'air du temps. Or, très peu d'initiatives correspondent réellement à des projets de transformation digitale.

Il n'est pas rare que la digitalisation soit le fruit d'un souci d'image. Autrement dit, on remplace un medium traditionnel – physique – par un nouveau – virtuel – pour être plus "moderne". On remplace une formation présentielle par un support e-learning, en dehors de toute considération sur l'impact structurant des MOOC et du partage communautaire sur l'évolution des compétences, et l'on considère que le pas vers la modernisation est fait. Les affaires peuvent donc poursuivre as usual.

Transformation ou transformations ?

Il n'existe pas une transformation digitale, mais plutôt des transformations à la fois technologiques et comportementales. C'est le croisement de ces deux transformations qui engendre des enjeux majeurs pour l'entreprise et ainsi son besoin impératif de transformation, afin de la préparer à la société de demain !

Le XXI siècle est marqué par une transformation technologique exceptionnelle. Pour la première fois dans l'histoire de l'humanité, plusieurs vagues de bouleversements technologiques déferlent simultanément.

Une révolution entrainée par la propagation d'Internet au niveau mondial, apparue d'abord dans les foyers à travers un ordinateur desktop, devenue ensuite un compagnon de route grâce aux smartphones et demain… un volet omniprésent dans nos vies, car tous les objets seront des terminaux connectés.

Si tous les objets constituent des capteurs, la masse de données tracées devient elle-aussi incommensurable – la fameuse big data, qui peut exister grâce à un stockage "infini" dans le cloud. Avec des machines et algorithmes auto-apprenants, cette masse de données pourra apporter des réponses et des prévisions dans tous les pans de notre vie. Et ce n'est pas fini ! Impression 3D, robotique, nanotechnologies… autant d'incroyables innovations encore au berceau !

Et de nos jours, les innovations sortent du berceau à grande vitesse. Si la radio a eu besoin de 38 ans pour attendre 50 millions d'utilisateurs et la télévision 13, la propagation des nouvelles technologies auprès de telles audiences se mesure aujourd'hui en mois… parfois même en jours !

La transformation technologique ne saurait être à la source des enjeux actuels si les comportements humains n'avaient pas eux-aussi subi de profondes transformations.

Nous sommes devenus ultra-connectés, participatifs, horizontaux. Qui ne connait pas un digital natif dont le comportement d'achat, les valeurs liées à la vie privée, la notion même d'amitié ou encore le rapport avec les marques ne sont pas radicalement différents de ceux de ses parents. Ces digital natifs ATAWAD – Any Time, Any Where, Any Device – sont les nouveaux consommateurs, les nouveaux électeurs, les nouveaux collaborateurs.

Et pour les entreprises ?

Si, aux alentours de 1995, le numérique a profondément restructuré le modèle économique du divertissement (musique, vidéo, photographie…) ; et qu'aux alentours de 2010, le journalisme, l'industrie du voyage, les pratiques de recrutement ont dû elles-aussi s'adapter ou mourir ; alors, en 2015, on a vu les secteurs du retail, du transport, de l'industrie hôtelière et bien d'autres encore découvrir qu'ils pouvaient également avoir des pieds d'argile devant les défis du digital.

Les entreprises doivent s'adapter parce que le monde dans lequel elles s'inscrivent change. Plus aucun secteur n'est à l'écart de la digitalisation.

Par où commencer ?

Ce qui se conçoit bien s'énonce clairement. Voilà donc la première difficulté des projets de transformation : en quoi consistent-ils ? Il n'existe pas de définition unanime !

- D'aucuns soutiennent une transformation des entreprises basée sur le changement des méthodes de travail (Lean, méthodologies Agiles, travail collaboratif, etc.).

- D'autres se focalisent sur le déploiement d'interfaces et outils digitaux multidevice, afin de proposer des sites ou un réseau applicatif qui apporteront de la valeur service aux utilisateurs.

- D'autres étudient des modèles économiques innovants mais toujours ancrés dans l'ADN du métier de l'entreprise.

- D'autres encore vont préconiser une approche technique, avec le déploiement de nouvelles infrastructures IT.

- Pour finir, certains groupes misent sur les talents et l'internalisation de compétences digitales, accompagnées d'une refonte des organigrammes, pour accélérer la digitalisation des différentes Business Units.

Il n'existe pas de modèle unique de transformation digitale. Le marché teste en parallèle l'ensemble de ces options, et d'autres encore. Cette multiplicité d'approches et le peu de retours d'expérience rendent la tâche plus difficile.

Quelle que soit l'approche, nous défendons une ligne directive unique : la transformation digitale doit servir à améliorer l'expérience, quelle que soit la cible de la démarche - des collaborateurs aux clients finaux.

Enquête ADDING - OPINION WAY 2016
SANTE & DIGITALISATION

INTERVENANTS	Eric TEBOUL	Directeur Pôle BENEFITS - Associé ADDING
	Julien GOARANT	Directeur de clientèle activité Corporate & Management OPINION WAY

L'amélioration de l'accès au soin, un enjeu suffisamment important pour légitimer l'intervention de nombreux acteurs

Qu'ils s'agissent des inquiétudes sur les déserts médicaux, sur le vieillissement de la population, sur les nouveaux modes d'organisation des territoires de santé ou d'une simple demande de soutien, les salariés sont largement favorables à l'idée de voir les entreprises et les assurances des mutuelles proposer des solutions pour améliorer l'accès aux soins :

L'entreprise devrait jouer un rôle dans l'amélioration de l'accès au soin selon 67% des répondants, et ce en privilégiant d'une part la couverture des éventuels reste à charge sous forme de chèques-santé (53%), mais aussi en offrant par exemple un bilan de santé tous les 5 ans (44%, incluant aussi les membres du foyer), ou encore pour 42% en proposant l'accès à un réseau de soins avec des professionnels de santé conventionnés (42%)

L'organisme d'assurance de la mutuelle est encore plus légitime avec 81%, et ses modalités d'actions pourraient privilégier l'accès à un réseau de soins avec des professionnels conventionnés ou le bilan de santé tous les deux ans.

Enfin, sujet qui monte mais reste encore trop peu mature, la télémédecine peine à s'imposer :

Modalité pour les entreprises selon 10% des répondants et pour les assurances de la mutuelle pour 18%

Envisagée par 43% des salariés qui pourraient avoir recours au diagnostic médical à distance

Inévitable à terme pour 53%

Son développement nécessitera sans doute une acculturation au regard des freins actuels.

En effet, les freins principaux sont inhérents à la culture de ces consultations à savoir : pour 69% la préférence pour le contact humain, pour 57% le suivi médical ou la coordination avec le médecin traitant (parcours de santé).

Les objets connectés, moins que la crainte sur la sécurité des données, doivent apporter la preuve de leur utilité et sur ce chemin, font déjà l'objet de conseils de la part de certains professionnels de santé

28% des répondants déclarent disposer d'au moins un objet connecté, et 23% utilisent ce type d'objet. Parmi eux deux usages se distinguent et viennent apporter un éclairage sur l'impact possible de leur développement sur les conditions d'accompagnement des questions de santé :

La performance : pour 75% il s'agit de suivre leur performance physique

Le suivi médical jusque dans les conseils des médecins : utilisés par 64% des répondants pour être en bonne santé, 21% les utilisent pour éviter un accident de santé (prévention), 19% pour le suivi d'un problème de santé (diabète, asthme…) et enfin, 14% suivent les conseils de leur médecin

En revanche, au registre des freins à leur usage, 63% des répondants déclarent qu'ils n'y voient pas d'intérêt et seuls 25% que ces objets ne leur inspirent pas confiance (vie privée, protection des données…). C'est bien par la preuve de leur utilité qu'ils rencontreront un public plus large.

SANTÉ CONNECTÉE : UN PREMIER PAS VERS LA TRANSFORMATION (DE LA PROTECTION) SOCIALE ?

INTERVENANTS	Olivier HUET	Directeur Grands Comptes et CCN HARMONIE MUTUELLE
	Luc BRETONES	Directeur du Technocentre Orange et d'Orange Vallée ORANGE
	Marc LABRUNEE	Médecin du CHU de Toulouse Membre de la Société Française de Cardiologie

L'E-santé : un atout pour la santé de demain

L'E-santé, dont les premiers développements médicaux remontent aux années 50 dans le domaine de la psychiatrie, représente un énorme potentiel d'application en santé. Elle se définit comme l'ensemble des actions utilisant les technologies de l'information et de la communication (TIC) appliquées à la santé. Cette définition est donc très large, incluant traditionnellement la télémédecine, la télésanté, les systèmes d'information professionnels mais également depuis peu, les objets connectés, les réseaux sociaux ou encore la robotique. Même si l'on considère que ce domaine est encore à la marge en matière de politique de santé, l'E-santé concerne déjà une majorité de citoyens qui consultent tous très régulièrement des sites internet dédiés à la santé.

Plus récemment, nous avons assisté au développement d'objets connectés en matière de santé avec des utilisateurs de plus en plus nombreux sur le domaine de la prévention primaire mais également secondaire. Offrant de plus en plus de critères de mesure plus ou moins pertinents, ces outils nécessitent d'être validés pour garantir leur pertinence. Enfin, ils ne restent que des outils de mesure et doivent donc être intégrés dans une démarche de conseil pour garantir leur utilité en matière de santé.

Des preuves d'efficacité existent en prévention secondaire

Plusieurs études scientifiques ont montré l'efficacité de l'utilisation de solutions numériques pour le suivi de maladies chroniques telles que le diabète, l'hypertension, ou encore l'insuffisance cardiaque. Ces travaux retrouvent parfois un impact sur la mortalité ou sur le taux de ré-hospitalisation. Néanmoins, malgré ces éléments, il n'existe malheureusement qu'un faible déploiement de ces solutions en pratique clinique régulière.

D'autres travaux ont souligné que d'un point de vue économique, ces solutions sont plus pertinentes en cas de maladie chronique avérée plutôt qu'en leur absence. En effet, le bénéfice est plus rapide pour éviter une rechute de la maladie alors que le temps est potentiellement plus long pour obtenir une absence de survenue d'une maladie chronique.

Quels critères pour une solution numérique réussie en E-santé ?

Beaucoup d'applications numériques existent en santé mais peu sont réellement utilisées. Quelques critères sont à définir pour optimiser le succès :

- Une analyse des besoins intégrant tous les acteurs
- Une définition des objectifs de la solution numérique
- Un modèle économique robuste
- Une pluridisciplinarité
- Une évolutivité de la solution
- Une communication optimisée entre tous les acteurs de santé
- Une interopérabilité sur l'ensemble du parcours de soin
- Une expérience utilisateur approuvée

Il faut toujours garder à l'esprit que ce type de solution ne représente qu'un outil au service d'une meilleure communication entre acteurs de santé. A la froideur et la complexité technologique qui rebutent souvent les utilisateurs potentiels, il faut garantir toute l'humanité et la simplicité d'utilisation que ce genre d'outil peut permettre à l'avenir. En France, les acteurs privés comme publics doivent être main dans la main pour mettre au point les outils numériques de l'E-santé de demain dans un cadre éthique, législatif et organisationnel validés et acceptés par tous. Le besoin d'agir devient de plus en plus urgent, sinon nous risquons que d'autres acteurs économiques ne nous l'imposent dans l'avenir.

LE DIGITAL AU SERVICE D'UNE RETRAITE CONNECTÉE

INTERVENANTS	Samuel RAOUL	Responsable Commercial – Entreprises Multinationales AXA Solutions Collectives
	Laurent GUERRY	Marketing & Communication Opérationnelle AXA Solutions Collectives
	Léonard DE TILLY	Co-fondateur et CEO FUNDSHOP

Les salariés français ne comprennent pas leurs dispositifs de retraite

Entre le régime de base en euro, les retraites complémentaires obligatoires en points, les poly-pensionnés, mais également les réformes qui se succèdent, les salariés ont beaucoup de mal à s'y retrouver.

Concernant les régimes d'entreprise, notamment dans les grands groupes, le constat est identique. Entre l'intéressement, la participation, le CET, les PEE, PERCO et autres articles 83, les durées de blocage, cas de déblocage, sortie en rente ou en capital, et enfin les choix financiers, les salariés sont bien souvent perdus.

Les technologies du Digital peuvent-elles apporter des solutions à ce besoin d'accompagnement ?

Selon le sondage OpinionWay pour Adding de mars 2016, plus de 50% des sondés estiment que c'est à leur employeur, qui a mis en place ces dispositifs, de les accompagner dans leurs choix, notamment en matière de placements. Une attente que les entreprises ne souhaitent, ni ne peuvent, véritablement satisfaire, quant aux fournisseurs, les montants moyens épargnés ne permettent pas un accompagnement aussi individualisé.

Sur cet aspect, les technologies du Digital représentent une piste prometteuse et permettent déjà d'améliorer la disponibilité de l'information et sa compréhension :

- Outils de reconstitution de carrière
- Relevés droits à retraite consolidés
- Simulateurs de rente

L'application Smartphones AXA RETRAITE

L'ambition de cette application est de proposer un parcours utilisateur simplifié pour estimer ses revenus à la retraite (régimes obligatoires) mais également d'isoler des solutions pour les compléter (individuelles ou collectives), et ce, en moins de 10 minutes.

Mais les nouvelles technologies Digitales vont permettre d'aller bien au-delà pour accompagner le salarié au quotidien dans le pilotage de son épargne retraite d'entreprise par :

- Une mesure de l'effort d'épargne nécessaire pour atteindre ses objectifs
- La définition de sa trajectoire d'épargne (montants, dispositifs, rythme)
- Un accompagnement dans l'allocation et le suivi de cette épargne financière

LES ROBO-ADVISORS pour Articles 83, PEE et PERCO

Un Robo-advisor est une plateforme technologique qui propose des services en ligne de conseils en investissement, allocation d'actifs et de suivi de portefeuilles, basés sur des algorithmes financiers et une analyse des objectifs individuels.

Ils représentent déjà une évolution majeure de l'industrie de la gestion d'actifs qui rend accessible au plus grand nombre des technologies avancées d'allocation d'actifs quantitatives. Ils sont aussi la traduction d'un changement de comportements des épargnants avec l'émergence du "client 2.0" et de la "Génération du millénaire" (née après 1980), qui a grandi avec des solutions Digitales et de ruptures (Réseaux sociaux, Comparateurs, Amazon, AirBNB, Uber, blablacar, banques en ligne, crowdfunding…).

Par le biais d'un questionnaire investisseur simplifié, l'outil en ligne propose au salarié une allocation optimisée en fonction de son profil, de son horizon d'investissement et de ses objectifs personnels. Cette proposition d'allocation est restreinte aux fonds disponibles dans son dispositif d'épargne salariale ou d'épargne retraite.

Adossés à un dispositif d'épargne salariale ou d'épargne retraite, ces Robo-Advisors vont permettre au salarié :

- D'allouer son épargne de façon beaucoup mieux optimisée sans connaissance en finance
- De se faire accompagner dans le temps quel que soit le montant investi
- D'être alerté en temps réel de la nécessité de changer ses placements en fonction des conditions de marché

Ce que les technologies du Digital vont changer

En tant que fournisseurs de solutions d'épargne, les technologies du Digital vont changer nos modes de fonctionnement et d'interaction avec nos adhérents, salariés et retraités.

Elles vont permettre une individualisation beaucoup plus poussée des conseils et de l'accompagnement proposés. La collecte et la valorisation des données vont également permettre de proposer aux assurés des services totalement personnalisés comme l'illustre la solution FundShop.

Cependant, l'acceptation de ces nouvelles formes de relation-clients pourrait toutefois prendre du temps, les enquêtes montrant que les français restent attachés au contact réel pour ce qui concerne la gestion de leur épargne (76%).

Mais l'intérêt du grand public pour des outils en ligne de pilotage de son épargne est réel (64%).

Enquête ADDING - OPINION WAY 2016
RETRAITE & DIGITALISATION

INTERVENANTS	Eric TEBOUL	Directeur Pôle BENEFITS - Associé ADDING
	Julien GOARANT	Directeur de clientèle activité Corporate & Management OPINION WAY

La retraite et les attentes des salariés

La grande majorité des répondants anticipe que le montant de leur retraite ne couvrira pas leurs besoins et l'entreprise est, concernant l'épargne retraite, le principal levier.

En moyenne, les répondants estiment qu'il leur manquera 166 € par mois, soit 10% du montant dont ils estiment avoir besoin une fois à la retraite (1632 €).

Seuls les personnes ayant des revenus supérieurs à 6750 € net mensuels se distinguent sur ce point en anticipant des besoins moins importants que le montant qu'ils escomptent toucher : 4017 € de retraite pour des besoins estimés à 3090 € en moyenne.

L'entreprise, principale prescriptrice de l'épargne retraite, notamment auprès des moins de 30 ans

Seuls 45% des répondants déclarent détenir une épargne retraite, avec uniquement 25% chez les moins de 30 ans pour atteindre au mieux 62% chez les 60 ans et plus.

Parmi ces 45%, 63% déclarent que cet épargne retraite a pris la forme d'un dispositif d'entreprise, c'est 80% chez les moins de 30 ans pour lesquels l'employeur est dans ce cadre le premier acteur de la prévoyance.

L'entreprise, partenaire des salariés pour accompagner et optimiser les choix financiers

Alors que l'information et les connaissances dans le domaine financier sont souvent décrites comme insuffisantes en France, pour une majorité des répondants, l'entreprise peut être un partenaire dans leur besoin d'accompagnement financier, en favorisant la personnalisation notamment.

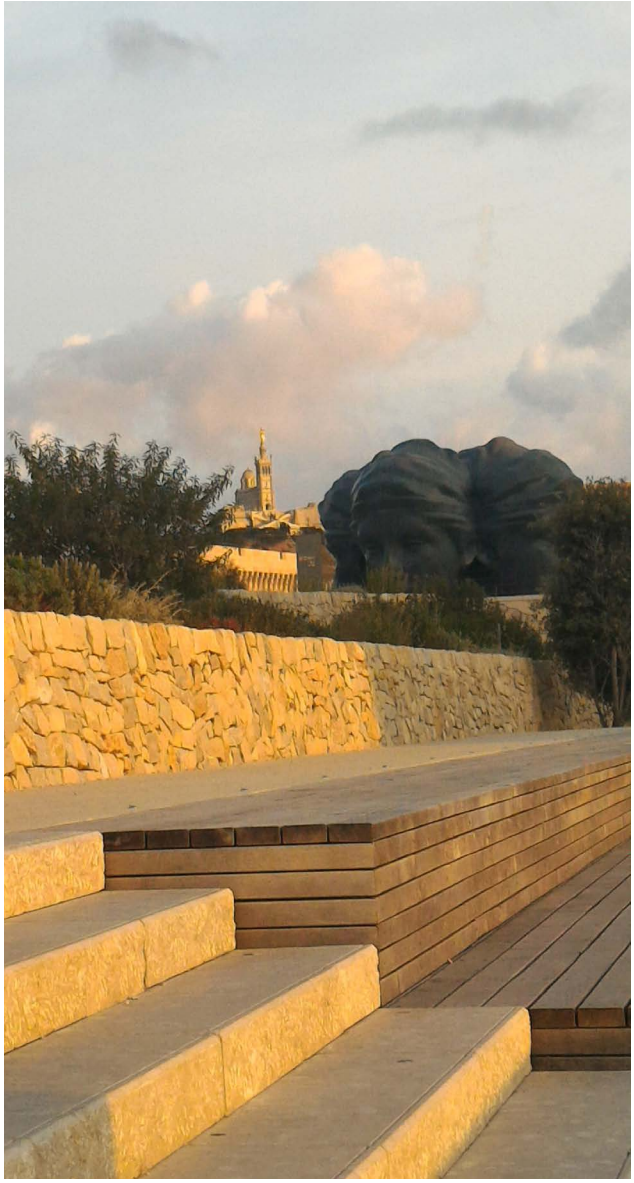
70% des salariés se sentent bien informés de la notion de risque associée à un placement, 68% sur les risques liés à un placement selon sa durée et 67% sur le rendement de leur portefeuille. Mais dans tout ces cas on constate :

- Que moins d'un quart se déclarent bien informés
- Que chez les salariés dont le revenu est inférieur à 2250 € les pourcentages sont sensiblement plus faible

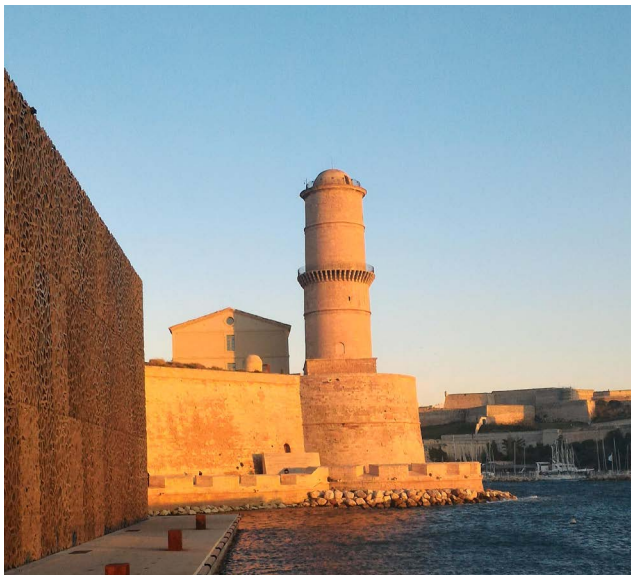
51% des salariés ayant répondu à l'enquête pensent que l'entreprise apparait légitime dans un rôle d'accompagnement et d'optimisation des choix financiers, notamment avec des conseils personnalisés (77%) ou encore des outils de simulation (65%).

15ème UNIVERSITE
ENTREPRISES
ADDING

pullman



Les Voûtes
Les Voûtes
Fragonard



RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES, FINS DE CARRIÈRE OU «FAIM» DE RETRAITE : FORMULE OU À LA CARTE ?

INTERVENANTS	Michel DENIZOT	Directeur Grands Comptes AG2R La Mondiale
	François RINGAUD	Direteur des activités Retraite Complémentaire AG2R La Mondiale
	Jean-Yves JOUAN AUZEBY	Directeur du Pôle Avantages Sociaux & Epargne Salariale VEOLIA

A quel âge peut-on prendre sa retraite, quel en sera le montant sont des questions auxquelles la majorité des salariés ne sait pas répondre. Pourtant la réponse à ces questions dépend en bonne partie des choix offerts aux employeurs et aux salariés. La bonne information des acteurs est donc primordiale.

Les dispositifs d'information retraite en entreprise

La loi du 21 aout 2003 (dite Loi Fillon) a consacré le principe du droit à l'information retraite à chaque moment important de la carrière : le relevé individuel de situation (RIS) ; l'entretien individuel retraite (EIR) et l'estimation indicative globale (EIG). S'y ajoute à partir de l'été 2016 le nouveau simulateur inter-régimes accessible sur le portail de chaque groupe de protection sociale.

Cinq dispositifs de fin de carrière permeent d'aménager le départ en retraite des salariés soit en l'anticipant soit en le prorogeant : le rachat de trimestres, le rachat de points, le cumul emploi retraite, la retraite progressive et les mesures issues de l'accord du 30 octobre 2015 des régimes complémentaires.

Le contrat de génération VEOLIA Eau

La culture de VEOLIA est assise sur deux réalités traditionnelles du métier de l'eau :

VEOLIA est une constellation de PME, chacune en charge d'un contrat particulier

L'activité est rythmée par ces contrats de concession, gagnés ou perdus au fil du temps.

La population de VEOLIA France (63 000 salariés) se caractérise par une ancienneté moyenne de 11 ans et de plus de 14 ans dans les métiers de l'eau. Elle est à 80% masculine et 14% des effectifs ont 55 ans ou plus (18% pour l'eau)

Le contrat de génération de VEOLIA Eau prévoit un maintien dans l'emploi d'un pourcentage minimum de 55 ans et plus, l'embauche d'un minimum de 2% de plus de 50 ans et l'accompagnement des 55 ans et plus au travers de la formation retraite et du bilan retraite personnalisé. Les DRH sont accompagnés par une formation identique à celle des salariés ainsi que par une aide à la constitution des dossiers retraite. Ce contrat est assorti d'un engagement de résultat : satisfaction de plus de 90% des demandes de formation à la retraite.

La formation comporte des entretiens collectifs avec option pour un accompagnement individuel ainsi que des sessions d'information dispensées sur le campus du groupe. Celles-ci sont bien établies à raison de 2 par an pour 30 personnes par session.

La perspective est d'étendre le contrat de génération au plus grand nombre d'entités de manière à anticiper la retraite. Ce contrat complète les efforts de pédagogie mis en œuvre sur les dispositifs d'entreprise, d'abord PERCO puis régimes complémentaires et supplémentaires.

Les services aux entreprises sur la retraite et l'accompagnement des fins de carrières

Les groupes de protection sociale s'appuient tous sur un même socle constitué des réunions d'information collectives sur site et des entretiens individuels (droits, amélioration de la retraite, prolongation d'activité). S'y ajoutent dans le cas d'AG2R LA MONDIALE des contenus à la carte : retraite, patrimoine, action sociale, prévention.

Ces actions personnalisées se déclinent à partir des trois socles : Aider les aidants, Transition emploi retraite, Bien vieillir. Elles se déroulent sous forme de formations, de séminaires ou de conférences.

Les objectifs poursuivis vont de la réponse optimisée aux obligations légales à la valorisation de la politique RH, en passant par l'accompagnement changement ou la mise en valeur de la coopération intergénérationnelle.

LE PERCO + : DES ENJEUX GAGNANT-GAGNANT

INTERVENANTS	Sandrine CHANAL	Direction de la Stratégie BNP PARIBAS ERE
	Lazare HOUNHOUAYENOU	Gérant Actions et Analyste financier CAMGESTION
	Bertin NAHUM	Président & CEO MEDTECH

Un des objectifs de la loi Macron est de favoriser le financement des PME-ETI ; pour ce faire, cette loi met en place une incitation fiscale pour encourager les entreprises à introduire des titres éligibles aux PEA PME-ETI dans la gestion financière des PERCO Pilotés.

Pour cela, il faut à la fois que :

- La gestion pilotée devienne la gestion par défaut du PERCO et soit indiquée comme telle dans le règlement
- L'épargne investie dans les PERCO pilotés comporte un minimum de titres PME-ETI

Des enjeux positifs pour tous

- Pour l'entreprise, avec un forfait social réduit à 16% au lieu de 20% sur l'ensemble des flux versés dans le PERCO
- Pour les PME-ETI, vers lesquelles seront dirigés de nouveaux flux de financement
- Pour les salariés, qui bénéficient :
  - d'une source de diversification supplémentaire au sein de la poche actions particulièrement adaptée à l'épargne retraite
  - d'un éventuel abondement supplémentaire issu d'une partie de l'économie fiscale réalisée par l'entreprise

En pratique, l'introduction des titres de PME-ETI dépend des types de dispositifs existants :

- Pour les gestions en cascade, soit ces titres sont ajoutés dans le fonds actions existant, soit un fonds 100% PME ETI est intégré dans la grille de désensibilisation. Dans tous les cas, le pourcentage de titres PME-ETI indiqué dans le décret devra être majoré afin que ce ratio soit respecté entre deux réallocations périodiques
- Pour les supports générationnels : le gérant introduira ces titres en fonction de l'horizon d'investissement et suivra en temps réel ce ratio prévu par le législateur

Les spécificités de cet univers d'investissement

Les PME-ETI représentent 1 630 valeurs cotées sur la zone euro, pour une capitalisation boursière d'environ 800 Mds €.

Près de 80% de ces valeurs ont une taille de capitalisation inférieure à 500 M€, ce sont donc essentiellement de très petites et petites entreprises.

L'Allemagne et la France représentent plus de 50% de cet univers.

La gestion de BNP Paribas Investment Partners

Nous favorisons des prises de positions assez longues, afin d'accompagner les sociétés dans leur développement.

Nous misons sur les dirigeants et leurs équipes.

Nous les rencontrons régulièrement pour évoquer avec eux le développement de leur entreprise et valider les éléments annoncés aux marchés et avant chaque entrée de nouvelle valeur dans le fonds.

Le processus d'investissement se déroule en 3 étapes

1. Application du filtre de l'éligibilité au PEA PME-ETI
2. Analyse des valeurs à partir de critères de croissance quantitatifs et qualitatifs afin notamment de nous assurer que les moyens mis en œuvre par la société sont suffisants pour atteindre l'objectif fixé.
3. Calcul des objectifs de cours de bourse pour les comparer au niveau actuel afin d'apprécier le potentiel de revalorisation. L'univers des PME-ETI est assez restreint et relativement peu couvert par les analystes, il y a un travail très pointu de la part du gérant pour constituer son portefeuille

Bertin Nahum, Président fondateur de Medetch, a présenté sa société et a fait partager son expérience d'introduction en bourse en novembre 2013 qui lui a permis de renforcer le niveau de ses capitaux propres et d'accélérer son développement.

Fondée en 2002 et basée près de Montpellier, Medtech est une société spécialisée dans la conception, le développement et la commercialisation de dispositifs robotiques innovants d'assistance aux gestes médico-chirurgicaux contribuant à la mise en œuvre de traitements à la fois plus sûrs et moins invasifs : robots ROSA™ Brain, une plateforme technologique de pointe dédiée aux procédures de la chirurgie du cerveau, ROSA™ Spine, robot d'assistance à la chirurgie mini-invasive de la colonne vertébrale.

Enquête de satisfaction

96 %

estiment que l'intérêt et les apports des contenus de l'université sont excellents

98 %

pensent que les temps de partage et d'activités sont de qualité

100%

trouvent l'organisation générale de l'évènement excellente

96 %

jugent l'animation des conférences et les intervenants de qualité

99 %

trouvent l'ambiance et l'environnement agréable et convivial

97 %

ont apprécié les apports de l'univeristé ADDING

Les entreprises présentent

AIR FRANCE / AIRBUS GROUP / BAYER / BERGERAT MONOYEUR / BOLLORE / BOURBON / BPCE / CARREFOUR / CASTORAMA / CHARABOT / ERAMET / ERICSSON FRANCE / FRANCE HABITATION / GEFCO / LILLY / LIMAGRAIN / LISI / MERCEDES-BENZ FRANCE / MFP MICHELIN / MUTUELLE GRAND PORT MARITIME DU HAVRE / NESTLE FRANCE / NOKIA / NOVARTIS / ORACLE / ORANGE / PSA PEAUGEOT CITROEN / ROQUETTE / SAFRAN / SALOMON / SANDVIK / SANOFI AVENTIS GROUPE / SAP / SCHLUMBERGER / SERVIER / SFR / SODIAAL INTERNATIONAL / STEF / STMICROELECTRONICS / TOTAL / VALLOUREC / VEOLIA

Ce qu'en disent les participant-e-s

Une édition très enrichissante. Un cadre idéal et des débats de qualités .

Un programme bien élaboré, un déroulé fluide, une ambiance de qualité, des intervenants de qualité, un cadre très agréable.

Organisation TOP. Thématiques sélectionnées en phase avec l'actualité. Témoignages intervenants externes très intéressants et inspirants ...

Une vraie parenthèse d'échanges avec nos pairs !

La digitalisation de notre fonction n'est plus une question, en revanche, serons-nous demain prêts avec des outils simples, immédiats et personnalisés à destinations de nos collaborateurs et managers, ceci dans un environnement règlementaire très mouvant.

Nous remercions nos partenaires

CONTACT & INFORMATIONS

Maud BORDET-ASTORRI Responsable Marketing & Communication
mbordet@adding.fr
01 55 50 49 08

UNIVERSITÉ CONÇUE ET ORGANISÉE PAR ADDING

ADDING est un acteur français référent du conseil en rémunération, avantages sociaux et communication. Au service des directions Ressources Humaines, des directions financières et des branches professionnelles, ADDING propose un éventail élargi d'expertises et de services : évaluations actuarielles, audits, stratégie globale en rémunération et avantages sociaux, conseil et outils logiciels. S'appuyant sur une combinaison d'experts juridiques, sociaux et en actuariat, ADDING se distingue par ailleurs par son approche novatrice de la communication RH, visant à favoriser la compréhension par tous des dispositifs de rémunération et avantages sociaux, pour en faire un levier fort de valorisation de la marque employeur.

ADDING
ADDACTIS Group
Actuariat et Conseil RH

Tél. +33 (0)1 55 50 49 00
contact@adding.fr | www.adding.fr