

Note d'analyse des résultats de l'étude d'opinion Viavoice réalisée pour WiiSmile en mars 2025

Paris, le 23 juin 2025

1. Partage de la valeur : un levier encore sous-utilisé

1.1 L'étude révèle que **seuls 34 % des dirigeants de TPE/PME ont mis en place un dispositif** de partage de la valeur, alors même que l'adhésion de principe est forte : 52 % estiment qu'un mécanisme de redistribution aux salariés devrait être une priorité lorsque l'entreprise génère de la richesse.

Dans les faits cependant, **la sécurisation de la trésorerie et le renforcement des fonds propres demeurent la préoccupation numéro 1 : 7 dirigeants sur 10** les placent en tête de leurs priorités dès que l'entreprise commence à créer de la valeur. Suit l'investissement dans l'amélioration et le développement de l'outil de travail.

1.1.1 Dispositifs utilisés et motivations :

Les dirigeants ayant mis en place un tel dispositif s'orientent majoritairement vers :

- La **prime collective** (79 %), perçue comme simple à activer ;
- L'**intéressement** (45 %) ;
- Le **PEE** (39 %).

Les motivations principales sont managériales :

- **Renforcer la motivation et l'engagement des salariés** (79 %) ;
- **Encourager la performance collective** (62 %) ;
- **Renforcer l'attractivité employeur** (31 %).

1.1.2 Freins à lever :

Les obstacles les plus fréquemment cités :

- La **taille et la structure de l'entreprise** (45 %), jugées inadaptées ;
- Un **manque de visibilité sur les bénéfices concrets** (37 %) ;
- Le **coût perçu comme élevé** (20 %)
- Et La **complexité de mise en œuvre** (12 %)

1.1 Les enseignements

Avant toute redistribution, les dirigeants de TPE/PME privilégient la consolidation de la **stabilité financière** et le **soutien au développement futur** de leur entreprise, condition essentielle à sa pérennité.

Il est tout aussi crucial de **préserver le volontariat** : plutôt que d'imposer une redistribution automatique, il est préférable d'**accompagner les dirigeants** une fois les fonds propres sécurisés, pour favoriser un **partage plus spontané et durable**.

Les données de l'Observatoire, issues de l'échantillon de clients WiiSmile, montrent d'ailleurs que les **entreprises ayant une politique RH active en faveur de la qualité de vie au travail** s'engagent plus naturellement dans le partage de la valeur (**57% contre 34%**).

Enfin, un **dispositif incitatif modulé selon le profil de l'entreprise** permettrait d'éviter une approche uniforme et mieux répondre aux réalités des petites structures.