

L'épargne salariale et retraite face aux évolutions sociétales

Étude réalisée par Viavoice



Méthodologie

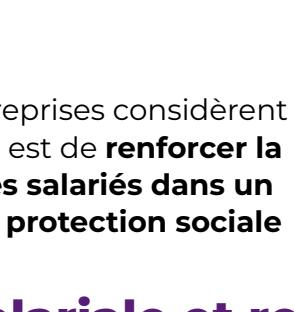
- **250 chefs d'entreprise et DRH** proposant au moins un dispositif d'épargne salariale et retraite collective
- **Entreprises de 1 à 250 salariés** et plus
- **Enquête téléphonique** (octobre 2025) complétée par 10 entretiens qualitatifs

1. L'entreprise, moteur d'équilibre social et acteur des transitions sociétales

Un rôle clé dans la sécurité économique des salariés

87 %

des dirigeants considèrent que le rôle de l'entreprise est **d'offrir une rémunération attractive au-delà du salaire de base**



85 %

des DRH de grandes entreprises considèrent que le rôle de l'entreprise est de **renforcer la sécurité économique des salariés dans un contexte d'érosion de la protection sociale**

Un soutien aux initiatives d'intérêt général



55 %

estiment que l'**entreprise doit aussi s'engager dans le financement de projets d'intérêt général** (écologie, inclusion, développement local)



Une proportion qui atteint **81 % dans les grandes entreprises**

2. L'épargne salariale et retraite collective, une réponse aux enjeux contemporains

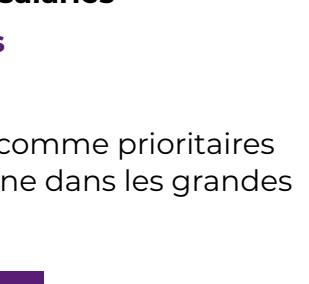
Des valeurs fortes et fédératrices

L'épargne salariale et retraite est associée à des valeurs :

67 % de partage

44 % de solidarité

40 % de sécurité pour les salariés



Un levier concret de sécurité économique

Les dispositifs d'épargne collective sont efficaces pour :

80 %

offrir une rémunération attractive au-delà du salaire



70 %
renforcer la sécurité économique des salariés
(88% grandes entreprises)



Une épargne porteuse de sens et d'impact

49 %

des répondants estiment que l'**épargne collective permet de donner un sens concret à l'épargne des salariés**



62 % chez les entreprises de + de 250 salariés

3 domaines sont perçus comme prioritaires pour orienter cette épargne dans les grandes entreprises :

54 %

L'éducation / insertion professionnelle

49 %

La santé et la prévention

44 %

le développement économique local / l'emploi

3. Un outil RH qui s'affirme

Un rôle reconnu dans les politiques salariales

43 %

des dirigeants déclarent que l'**épargne salariale et retraite collective occupe aujourd'hui une place importante** voire essentielle dans la politique salariale de leur entreprise



Une proportion qui atteint **59 % dans les structures de 250 salariés et plus**



Une forte recommandation des dirigeants et DRH



8 répondants sur 10

prêts à recommander l'**épargne salariale et retraite collective** à leurs pairs

atteint **95 %** dans les grandes entreprises

4. SimPLICITÉ, ACCOMPAGNEMENT, INNOVATION : les clés pour libérer le potentiel

TPE/PME : priorité à la simplicité

34 %

des dirigeants de petites entreprises attendent **un allègement des démarches** pour faciliter la mise en place des dispositifs d'épargne salariale et retraite



Grandes entreprises : performance et accompagnement

47 %

des dirigeants et DRH de grandes entreprises citent la **compétitivité des avantages financiers comme dimension clé**

36 %

mettent en avant le **besoin d'accompagnement** renforcé des DRH et des dirigeants



L'évolution de l'épargne salariale

1 dirigeant sur 5

souhaite que l'épargne salariale **évolue avec la société et les attentes des collaborateurs**

