

# 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

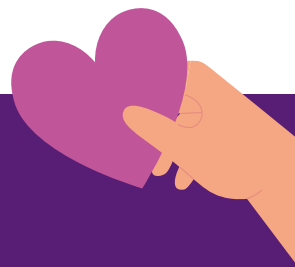
### Des valeurs fortes et fédératrices

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 %**

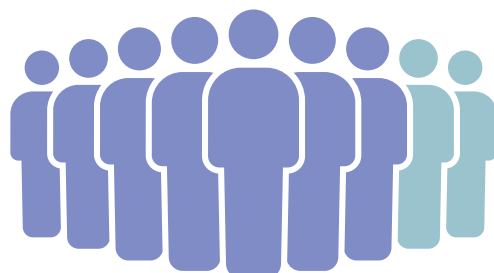
des dirigeants déclarent que **l'épargne salariale et retraite collective occupe aujourd'hui une place importante voire essentielle** dans la politique salariale de leur entreprise



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**

