

Paris, 17 avril 2026

Épargne salariale : un levier encore sous-exploité pour fidéliser les salariés et accompagner la performance des entreprises

AG2R LA MONDIALE dévoile les résultats de son étude sur l'épargne salariale, en partenariat avec Occurrence. Alors que l'épargne salariale s'impose progressivement comme un pilier de la politique sociale des entreprises, l'étude met en lumière une contradiction : si les dispositifs sont majoritairement déployés dans les entreprises, les avantages de chacun d'entre eux ne sont pas encore parfaitement exploités par les dirigeants et les salariés. Ce paradoxe, peut engendrer un usage opportuniste plutôt que l'élaboration d'une véritable stratégie d'épargne salariale. Le résultat démontre ainsi un besoin de pédagogie et de conseils personnalisés pour mieux faire connaître les dispositifs d'épargne salariale et la spécificité de chaque produit.

Des dispositifs désormais bien installés dans le monde du travail

L'épargne salariale est aujourd'hui entrée dans les pratiques :

- **58%** des entreprises interrogées ont mis en place un dispositif d'**intéressement**
- **57%** proposent un **plan d'épargne salariale avec abondement (Plan d'Épargne Entreprise et/ou Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise Collectif)**
- **54%** ont instauré un régime de **participation**
- **27%** optent pour une **prime de partage de la valeur**

Selon l'étude, **83% des décideurs (toutes tailles d'entreprise confondues)** proposent au moins un mécanisme d'intéressement ou de participation. Ces dispositifs sont particulièrement structurés dans les grandes entreprises, avec des taux de participation des salariés plus élevés : entre **50 et 75% des collaborateurs effectuent des versements volontaires**, contre des niveaux plus variables dans les petites et moyennes entreprises (PME) et les très petites entreprises (TPE).

Pour la grande majorité des répondants, l'épargne salariale est pilotée par le dirigeant lui-même (42%) ou la Direction des Ressources Humaines (31%). En effet, ils voient en l'épargne salariale l'opportunité d'allier :

- les avantages fiscaux qu'elle représente, tant pour leur entreprise que pour leurs salariés (33%),
- la responsabilité sociale envers leurs collaborateurs (24%),
- et les objectifs d'attraction et de fidélisation des talents (19%).

Cependant le paradoxe demeure quant à la démocratisation de l'épargne salariale auprès des collaborateurs

94% des décideurs déclarent que leur entreprise accompagne les salariés dans la bonne compréhension et l'appropriation des dispositifs, dont plus de la moitié (53%) de manière régulière grâce à des sessions d'information et de formations. Les TPE (25%) et PME (23%) se limitent davantage à une information sur les dispositifs proposés au moment de l'embauche (contre 19% en moyenne, toutes tailles d'entreprise confondues).

Malgré ces démarches de sensibilisation, **seuls 44% des salariés effectuent un versement volontaire** de leur intéressement et/ou participation sur leur épargne salariale.

Un besoin croissant d'accompagnement pour structurer une stratégie d'épargne salariale

Si l'épargne salariale est aujourd'hui largement perçue comme bénéfique, elle demeure encore trop souvent associée à une certaine complexité technique par les dirigeants tant sur le choix du dispositif adapté (35%), la fiscalité (33%), les coûts réels pour l'entreprise (36%), la mise en œuvre du dispositif (30%) ou encore son pilotage (28%).

Ces facteurs freinent son appropriation, en particulier dans les petites structures : 8% des PME ne proposent aucun dispositif (soit 2 points de plus que la moyenne).

Quels que soient les dispositifs (intéressement, participation, PEE, compte épargne temps etc.) les entreprises de plus de 10 salariés affichent un niveau de maîtrise plus élevé, là où les TPE et les travailleurs indépendants restent plus en retrait. Dans ce contexte, la structuration des dispositifs repose encore largement sur le dirigeant :

- **42% des décisions de mise en place d'une épargne salariale ou d'évolution de celle-ci** sont prises directement à son initiative.
- **43% des répondants se tournent vers leur expert-comptable** pour être conseillé et accompagné dans la mise en place de ces dispositifs. Et cette tendance est plus marquée au sein des TPE (51%).
- **49% des grands entreprises et 48% des ETI** s'appuient quant à elles sur leurs ressources internes (DRH et Direction administrative et financière).

Une différence s'observe également entre les secteurs d'activité

L'enquête montre que les entreprises du **secteur hébergement & restauration** sont plus nombreuses à avoir souscrit au moins un dispositif d'épargne salariale (63 %).

Parmi celles qui ne l'ont pas fait, **le secteur industrie/ BTP** est plus enclin à l'envisager (45 %), là où **le secteur services** ne l'envisage pas du tout (47 %).

Ces résultats traduisent un besoin croissant de **conseil plus structuré et personnalisé**, permettant de dépasser une logique d'équipement pour inscrire l'épargne salariale dans une véritable stratégie d'entreprise, en lien avec ses enjeux de performance, d'attractivité et de fidélisation des talents.

Travailleurs non salariés (TNS) et TPE, un recours disparate aux dispositifs d'épargne salariale

38% des entreprises de moins de 10 salariés (TNS et TPE) déclarent proposer au moins 1 dispositif, et 32% indiquent l'envisager. Dans le détail, les travailleurs indépendants sont plus attentifs à la simplicité administrative et les TPE recherchent davantage la clarté et la compréhension par les salariés ainsi que la pérennité du dispositif mis en place.

Parmi celles ne proposant pas de dispositif d'épargne salariale (62%), les raisons invoquées sont :

- Un dispositif perçu comme non prioritaire compte tenu de leur taille (51%),
- Un coût jugé trop élevé dans un contexte de budget contraint (24%),
- Une mise en place qui apparaît comme trop complexe sur le plan administratif (15%).

Concernant la prime de partage de la valeur, les TPE sont plus nombreuses à l'envisager (36%) contre 30% pour les grandes entreprises, 29% pour les entreprises de taille intermédiaire et 24% pour les PME.

A noter que le budget annuel consacré à l'épargne salariale apparaît comme proportionnel aux effectifs : en moyenne moins de 50 000€ pour les TNS et les TPE, contre plus de 250 000€ pour des grandes entreprises. Cet écart se reflète également sur l'accompagnement apporté aux salariés dans l'appropriation et la compréhension des dispositifs d'épargne salariale et de retraite mis en place. En effet, celles proposant un accompagnement plus important ont globalement un budget plus conséquent.

Le recours à l'épargne salariale semble donc lié à la taille et à la stabilité des entreprises. Ainsi, les TPE, les entreprises affiliées à un groupement (filiale, groupe français ou groupe international), et celles qui perçoivent une croissance économique au cours des 12 derniers mois ont davantage engagé un ou plusieurs dispositifs d'épargne salariale.

« L'épargne salariale est aujourd'hui largement diffusée, cependant son potentiel reste encore insuffisamment exploité. L'enjeu n'est plus seulement de la déployer, mais d'en faire un véritable levier stratégique au service des entreprises et de leurs salariés, en apportant des solutions simples, lisibles et adaptées à chaque situation. Dans un contexte de tensions sur le pouvoir d'achat et d'attractivité des talents, l'épargne salariale apparaît comme un levier clé pour : associer durablement les salariés à la performance de l'entreprise, renforcer l'engagement et structurer une politique de rémunération plus globale et équilibrée », déclare Eric Rosenthal, Directeur général adjoint en charge de l'Épargne Retraite et Patrimoniale du Groupe AG2R LA MONDIALE.







En conclusion, l'étude met en évidence un besoin d'accompagnement, plus particulièrement au sein des petites structures. Parmi les actions à renforcer, figurent notamment la promotion et la pédagogie autour de l'épargne salariale, associées à un suivi personnalisé afin d'en faire un levier stratégique pleinement intégré à la vision des entreprises, notamment en matière de gestion des ressources humaines et de responsabilité sociétale.

Méthodologie

Cette enquête a été réalisée du 23 février au 9 mars 2026 par Occurrence pour le Groupe AG2R LA MONDIALE, auprès d'un échantillon de 1 400 décideurs d'entreprise (TNS, ETI, PME, TPE et grandes entreprises). L'objectif visait à faire un état des lieux de l'épargne salariale et retraite existante au sein des entreprises, au travers de leur compréhension, leur perception et leur adhésion. L'échantillon a été découpé en sous-catégories pour recueillir les perceptions des entreprises allant des travailleurs indépendants aux grandes entreprises.

À propos d'AG2R LA MONDIALE :

Spécialiste de la protection sociale et patrimoniale en France, AG2R LA MONDIALE assure les particuliers, les entreprises et les branches, pour protéger la santé, sécuriser le patrimoine et les revenus, prémunir contre les accidents de la vie et préparer la retraite. Le Groupe compte plus de 15 millions d'assurés et accompagne 500.000 entreprises au quotidien. Avec près de 15.000 collaborateurs, AG2R LA MONDIALE est présent sur l'ensemble du territoire métropolitain et ultramarin. Doté d'une gouvernance paritaire et mutualiste, le Groupe cultive un modèle de protection sociale unique qui conjugue étroitement rentabilité, solidarité et performance. Dans le cadre de l'action sociale AG2R Agirc-Arrco et AG2R Prévoyance, et plus globalement de son engagement sociétal, AG2R LA MONDIALE œuvre au quotidien pour le bien-vieillir au plus près des besoins des personnes et des territoires.

Suivez l'actualité : www.ag2rlamondiale.fr /      

Contacts presse :

Emmanuelle Renaudie : emmanuelle.renaudie@ag2rlamondiale.fr / 01 76 60 80 69 / 07 78 26 78 39

Cécile Bourganel : cecile.bourganel@ag2rlamondiale.fr / 07 85 24 27 15