

Communiqué de presse
15 avril 2026

Etude « les salariés et l'épargne collective » du Cercle de l'Épargne et Malakoff Humanis

Les salariés plébiscitent l'épargne collective mais peinent encore à la comprendre

Plébiscitée par les salariés qui en bénéficient, l'épargne collective est perçue comme un dispositif particulièrement attractif au croisement de l'épargne et de la rémunération indirecte. Pour autant, derrière cet intérêt marqué, les mécanismes de l'épargne collective demeurent mal compris. L'étude conduite par le Centre d'études et de connaissances sur l'opinion publique (CECOP) et l'IFOP pour Malakoff Humanis et le Cercle de l'épargne décrypte ce paradoxe¹.

Ce qu'il faut retenir :

- **Un fort niveau d'adhésion : 66 %** des salariés jugent le Plan d'Épargne Entreprise (PEE) intéressant, le plaçant en tête de leurs placements préférés juste après l'assurance-vie ;
- **Une logique d'épargne installée : 67 %** des bénéficiaires de l'épargne collective déclarent placer leur prime d'intéressement ou de participation sur un PEE ou un PERCOL ;
- **Un levier pour les politiques RH : 76 %** des salariés connaissant ces dispositifs en font un critère de choix ou de maintien dans leur entreprise ;
- **Mais un vrai déficit de compréhension : 61 %** des salariés se jugent peu ou pas informés par leur entreprise.

« L'épargne collective est un dispositif performant, dont le potentiel reste à exploiter. L'enjeu n'est plus de démontrer son intérêt mais de la rendre lisible et accessible. Adossée à l'entreprise, souvent abondée par l'employeur, elle peut aussi contribuer à la réduction des inégalités financières entre les hommes et les femmes, en contournant les mécanismes d'auto-censure qui freinent encore trop souvent les femmes dans leurs choix d'épargne. Ces solutions constituent un levier de rééquilibrage précieux », déclare Isabelle Le Bot, Directrice du domaine Epargne de Malakoff Humanis et Directrice générale de La France Mutualiste.

Un placement désormais installé dans les pratiques d'épargne

Plus des trois quarts des salariés ayant accès à un dispositif d'épargne collective (76 %) le considèrent comme le placement financier le plus intéressant. Pour l'ensemble des salariés, l'épargne collective se classe en deuxième position, derrière l'assurance-vie.

Longtemps perçue comme un complément de rémunération un peu abstrait, l'épargne collective change de nature. Elle s'inscrit désormais dans la hiérarchie des placements de long terme qui comptent et participe pleinement aux choix d'épargne des Français.

¹ *Les Français et l'épargne collective* : enquête réalisée en ligne du 30 janvier au 6 février 2026 auprès d'un échantillon représentatif de 1 021 salariés du secteur privé et du secteur public (hors fonction publique). La représentativité a été assurée selon la méthode des quotas après stratification par région. Le terrain a été confié à l'IFOP.

La retraite, nouvel horizon de l'épargne collective

L'épargne collective est avant tout mobilisée comme un instrument d'épargne orienté vers le long terme. Lorsqu'ils perçoivent une prime d'intéressement ou de participation, **67 % des salariés choisissent de la placer (50 % sur un PEE et 17 % sur un dispositif retraite collectif)**. L'abondement de l'employeur et l'avantage fiscal jouent ici un rôle déterminant, orientant les flux vers des supports de long terme.

Ce choix traduit par ailleurs une évolution des comportements : **la préférence pour l'épargne l'emporte sur la consommation immédiate.**

La préparation de la retraite constitue désormais une motivation centrale (39 %) devant le financement d'un projet personnel (25%). L'épargne collective s'inscrit ainsi dans une logique de projection à long terme, en complément des dispositifs de retraite existants.

Un levier d'attractivité et de fidélisation dans la politique RH des entreprises

L'épargne collective dépasse aujourd'hui sa fonction initiale liée au partage de la valeur. Elle devient un véritable levier d'attractivité et de fidélisation pour les entreprises. C'est un critère important dans le choix d'une entreprise pour plus d'un salarié sur deux (51%), une proportion qui atteint **76 % parmi ceux qui en maîtrisent les mécanismes.**

La connaissance et la maîtrise des dispositifs agit comme un amplificateur ; plus les salariés les comprennent, plus ils les intègrent dans leurs arbitrages professionnels. L'épargne collective devient ainsi un outil de politique sociale et un levier de compétitivité pour les entreprises.

Un déficit d'information persistant

Le succès de l'épargne collective s'accompagne toutefois d'un paradoxe. Si l'intérêt est réel, la compréhension demeure insuffisante :

- **61 %** des salariés se jugent peu ou pas informés ;
- **33 %** des salariés déclarent ne disposer d'aucun canal d'informations ;
- **26 %** des salariés seulement affirment bien connaître le PEE ;
- **42 %** des salariés ne connaissent pas le PERCOL.

Ce déficit d'information recoupe des clivages socioprofessionnels marqués : **44 % des cadres supérieurs** déclarent bien connaître le PEE, contre **18 % des ouvriers**. Or, la connaissance conditionne directement la confiance : **71 % des salariés bien informés** font confiance aux organismes gestionnaires.

Les salariés n'attendent pas particulièrement des produits sophistiqués. Ils souhaitent surtout une meilleure lisibilité des rendements (41 %) et une clarification des supports d'investissement (32 %). En matière d'accompagnement, ils plébiscitent un **conseil personnalisé** et des **outils digitaux dédiés.**

Ce manque d'information freine non seulement l'appropriation des dispositifs par les salariés, mais également la capacité des entreprises à valoriser pleinement les avantages mis en place au bénéfice de leurs salariés.

L'épargne collective a changé de dimension. Elle n'est plus un simple complément de rémunération, mais **un instrument structurant de préparation de la retraite et de partage de la valeur.** Elle fait pleinement partie de l'épargne des ménages. Son développement pourrait être plus fort avec une amélioration de son appropriation qui passe par une plus large diffusion et un effort de communication accru au sein des entreprises.

Malakoff Humanis : une épargne claire pour tous

Avec son positionnement autour de la clarté, Malakoff Humanis met en œuvre des actions spécifiques pour que les salariés puissent s'approprier les dispositifs d'épargne collective :

- Clarté des frais et des rendements ;
- Coaching personnalisé avec des experts ;
- Pour préparer sa retraite : un bilan personnalisé et des conseils adaptés en fonction de l'âge et de la situation ;
- Visualisation de ce que finance concrètement son épargne : pourcentage investi dans la transition énergétique, l'économie solidaire ou l'emploi local ;
- Programme de webinaires et d'e-learning sur les produits et les placements ;
- Informations pour optimiser les placements au bon moment ;
- Outils d'éducation financière : [Application Flouze](#), [cahier de vacances](#) pour optimiser les versements au bon moment ;
- Simulateurs pour découvrir son profil d'investisseur et estimer la croissance de son épargne ;
- Aides financières en cas de situations spécifiques de déblocage.

À propos du Cercle de l'Épargne

Centre d'études et d'information, le Cercle de l'Épargne mène des études à dimension économique et sociale et des actions de formation pour comprendre les grands enjeux de la protection sociale.

Contact Presse Le Cercle de l'Épargne

Sarah Le Gouez : +33 6 13 90 75 48 slegouez@cercledelepargne.fr

À propos de Malakoff Humanis (chiffres au 31 décembre 2025)

Malakoff Humanis est un acteur majeur de la protection sociale paritaire et mutualiste, à but non lucratif. Le Groupe accompagne entreprises et particuliers en santé, prévoyance, épargne et retraite complémentaire, guidé par sa raison d'être : Partager pour protéger.

En assurance, il protège 400 000 entreprises et près de 10 millions de personnes. En tant qu'institution de retraite complémentaire Agirc-Arrco, Malakoff Humanis gère les cotisations de plus de 7 millions d'actifs et verse 45 Md€ d'allocations à 6,3 millions de retraités.

Sur le plan social et sociétal, le Groupe accompagne ses clients fragilisés et est engagé sur le handicap, le cancer, le bien-vieillir et les aidants. Près de 200 M€ sont dédiés chaque année à ces actions.

Les fonds propres du Groupe représentent 11,3 Md€. La solidité financière et la performance du Groupe sont confirmées par une notation A+ attribuée depuis 4 ans par S&P Global Ratings et Fitch Ratings. Sur les plans extra-financiers, Malakoff Humanis figure parmi les 2% des entreprises les mieux notées au monde en matière de critères RSE (Ecovadis, niveau Gold - 81/100 en 2026). Enfin, Malakoff Humanis est certifié Top Employer France par le Top Employers Institute depuis 3 ans. www.malakoffhumanis.com

Contacts Presse Malakoff Humanis

Élisabeth Alfandari : +33 7 60 09 25 30 elisabeth.alfandari@malakoffhumanis.com

Julie Terzulli : +33 6 69 33 28 85 julie.terzulli@malakoffhumanis.com