

# Pratiques sociales des employeurs en matière de prévoyance

(10 à 250 collaborateurs)



Enquête menée par l'Observatoire de l'imprévoyance du Groupe VYV et l'institut Audirep par téléphone du 28 octobre au 3 décembre 2021 auprès de 500 PME, 214 collectivités, et 204 associations de 10 à 250 collaborateurs.

## LA PRÉVOYANCE COLLECTIVE, UN PILIER DE LA POLITIQUE SOCIALE DES EMPLOYEURS

La prévoyance collective est le **4<sup>e</sup> pilier de la politique sociale des employeurs**



1. la gestion des talents



2. le bien-être au travail



3. la couverture santé



4. la prévoyance collective



**90%**

des organisations ont mis en place des actions de prévoyance collective ou envisagent de le faire

**55%**

des organisations n'ayant pas encore mis en place de prévoyance collective envisagent de le faire prochainement

**21%**

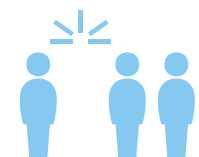
des organisations envisagent de renforcer leur couverture prévoyance

**76%**  
des organisations estiment que la prévoyance collective représente un investissement financier important, mais peu savent précisément le mesurer



**43%**

des organisations seraient malgré tout enclines à contribuer financièrement à l'amélioration de la protection des Français en matière de prévoyance



Seules **17%** des organisations ont mis en place des actions pour réduire l'absentéisme dont **26%** des PME de 50 à 250 collaborateurs

## DEUX PERCEPTIONS DE LA PRÉVOYANCE : DE L'OBLIGATION - PRÉVOYANCE «SUBIE» AU VÉRITABLE LEVIER RH - PRÉVOYANCE «ENGAGÉE»

■ Une obligation réglementaire ■ Un outil RH ■ Autant l'un que l'autre



**50%** considèrent la prévoyance collective comme un **outil de gestion RH**

> Posture de prévoyance "engagée"



**50%** considèrent la prévoyance collective exclusivement comme une **obligation réglementaire**

> Posture de prévoyance "subie"

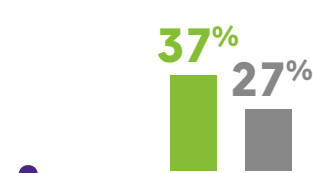
Objectifs recherchés :

- bien-être des collaborateurs (**92%**)
- climat social (**85%**)
- image employeur (**67%**)

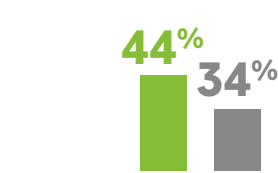
Impacts bénéfiques constatés par tous les employeurs ayant mis en place des actions prévoyance :

- climat social (**83%**)
- efficacité des collaborateurs (**78%**)
- image employeur (**78%**)

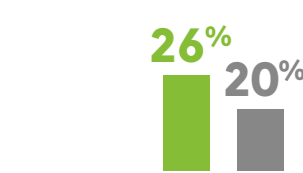
## COMPARAISON DES PERFORMANCES CONSTATÉES AU COURS DES 5 DERNIÈRES ANNÉES ENTRE EMPLOYEURS 'PRÉVOYANCE ENGAGÉE' ET EMPLOYEURS 'PRÉVOYANCE SUBIE'



Croissance des effectifs



Augmentation du chiffre d'affaires\*



Augmentation des résultats obtenus\*\*



Les organisations en prévoyance "engagée" démontrent un dynamisme plus marqué que celles en prévoyance "subie".

\* pour les PME et associations

\*\* par rapport aux ressources disponibles

## LA PRÉVOYANCE COLLECTIVE, UN OUTIL À MIEUX VALORISER AUPRÈS DES COLLABORATEURS

DÉFICIT D'INFORMATION ET D'ANIMATION SUR LE SUJET



**36%** des organisations ne communiquent pas sur la couverture prévoyance auprès de leurs salariés

Une minorité d'organisations anime réellement le sujet de la couverture prévoyance au-delà de l'information à l'embauche.



À peine **27%** organisent des réunions d'informations



Seulement **19%** présentent un tableau d'information sur la couverture prévoyance



SANTÉ ASSURANCES & RETRAITE - SOINS & ACCOMPAGNEMENT - LOGEMENT