



## Observatoire de l'*im*prévoyance

Enquête employeurs sur les pratiques sociales  
en matière de prévoyance collective  
(10 à 250 salariés)

Rapport d'étude final

Juin 2022

L'OBJECTIF DE L'ÉTUDE → RÉPONDRE À LA QUESTION :

**QUELLE EST LA PLACE OCCUPÉE PAR LA PRÉVOYANCE COLLECTIVE DANS LES POLITIQUES SOCIALES DES ORGANISATIONS ET SON IMPACT SUR LEURS PERFORMANCES ?**

L'Observatoire de l'imprévoyance mis en place à l'initiative du Groupe Vyv a pour objectif principal de renforcer la sensibilité des décideurs, des leaders d'opinions, des entreprises publiques et privées, des collectivités et du grand public à l'égard de la prévoyance.



***Un outil de communication interne et externe pour renforcer le positionnement du Groupe en tant qu'acteur de la prévoyance***

Après avoir mené des travaux auprès de la population française, l'Observatoire de l'imprévoyance a souhaité engager fin 2021 une étude dressant un état des lieux des sensibilités et des pratiques des PME, des associations et les collectivités territoriales de 10 à 250 collaborateurs en matière de politique sociale, avec un focus plus approfondi sur la prévoyance.



1

## METHODOLOGIE

Dispositif et grille de lecture

# DISPOSITIF MÉTHODOLOGIQUE



## Cibles

Organisations de 3 ans et plus et employant entre 10 et 250 collaborateurs

918 interviews ont été réalisées dont :  
500 PME  
204 Associations  
214 Collectivités

(196 communes/regroupements de communes et 18 départements)



## Méthodologie

Recueil téléphonique sur fichiers externes constitués par Audirep



## Durée du questionnaire

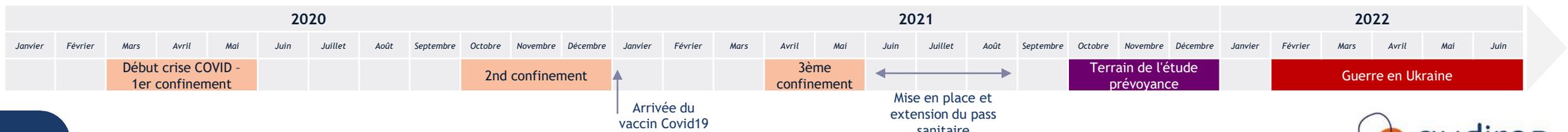
15 minutes en moyenne



## Dates du terrain

Enquêtes réalisées du 28 octobre au 03 décembre 2021

## Un recueil réalisé entre crise sanitaire Covid19 et début de la guerre en Ukraine



## Observatoire de l'*im*prévoyance



2

**Le contexte socio-économique des organisations  
après un an et demi de crise sanitaire**

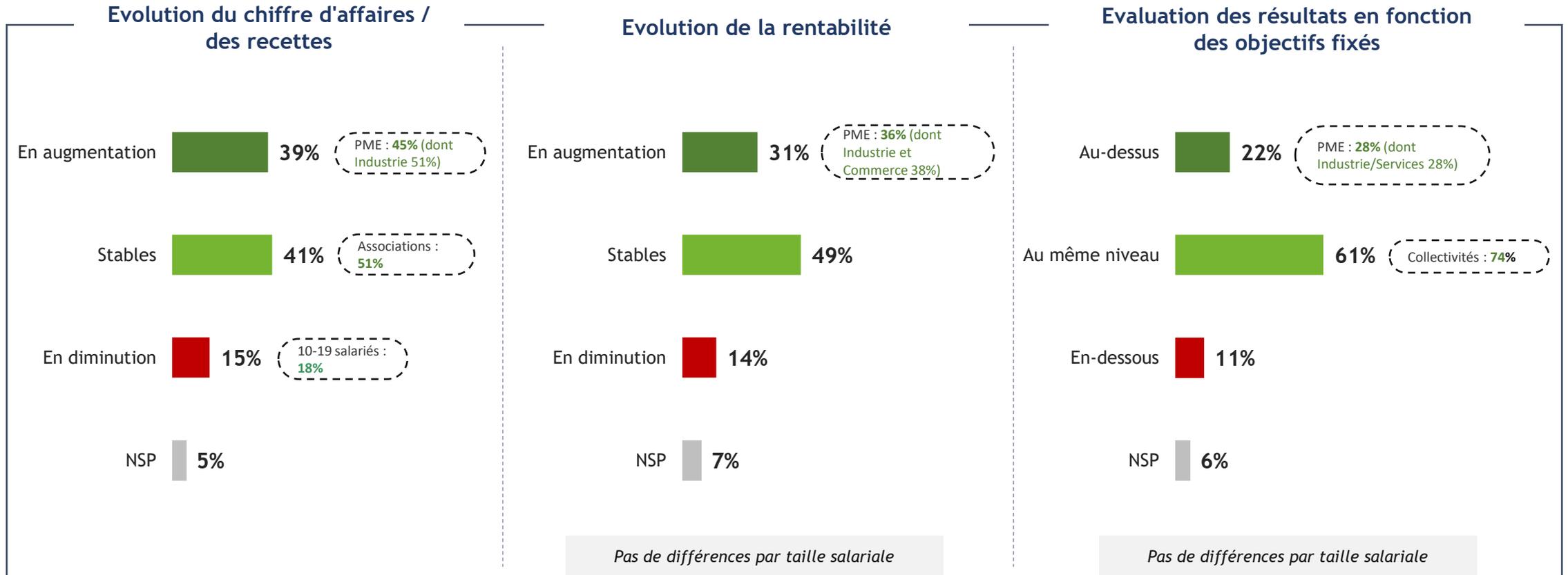
***Une vision optimiste à fin 2021***

# A fin 2021, les perspectives sont optimistes tant en termes d'activité que de rentabilité.

Base Aux PME et associations (n=704) - A6 : En tendance sur les 5 dernières années, diriez-vous que le chiffre d'affaires de votre entreprise est / les recettes de votre association sont ... ?

Base Aux PME et associations (n=704) - A7 : En tendance sur les 5 dernières années, la rentabilité de votre entreprise / association est-elle globalement ... ?

Base A Tous (n=918) - A10 : Au cours des 5 dernières années, par rapport aux objectifs qu'elle s'est fixée, les résultats obtenus par votre entreprise /collectivité /association sont globalement ... ?



## A NOTER

- Près de 40% des organisations déclarent un chiffre d'affaires/des recettes en augmentation, une rentabilité stable, sinon en hausse et des résultats correspondant aux objectifs fixés voire au-dessus.
- Ces constats sont encore plus marqués auprès des PME.

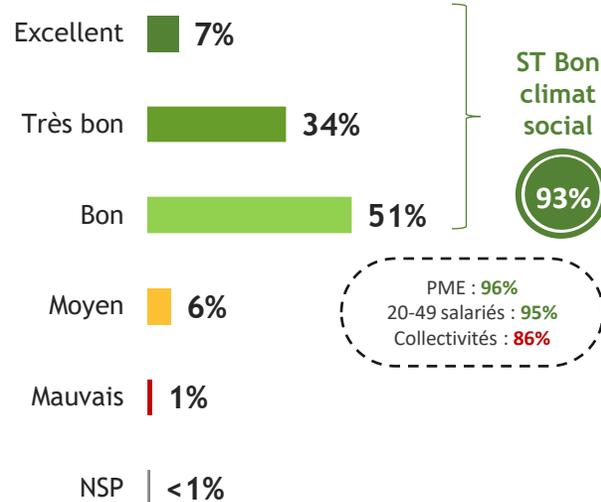
# Le climat social est jugé de bonne qualité à 93%.

Base A Tous (n=918) - A2 : Comment jugez-vous le climat social de votre entreprise/collectivité/association ?

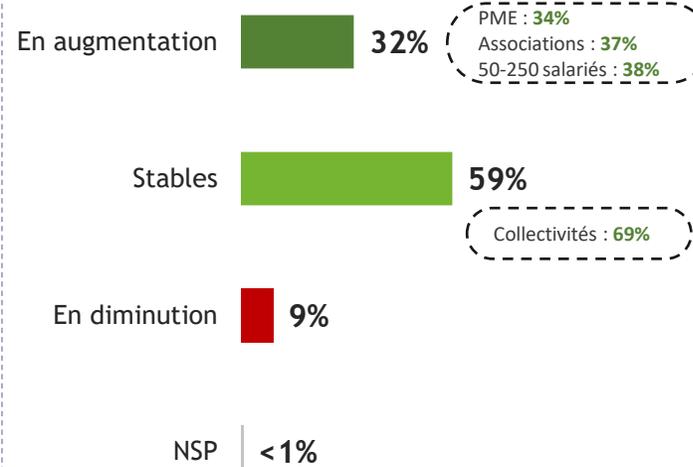
Base A Tous (n=918) - A4 : En tendance sur les 5 dernières années, les effectifs de votre entreprise/collectivité/association ont-ils été ... ? ...

Base A Tous (n=918) - A5 : En tendance sur les 5 dernières années, le turnover dans entreprise/collectivité/association est-il... ? ...

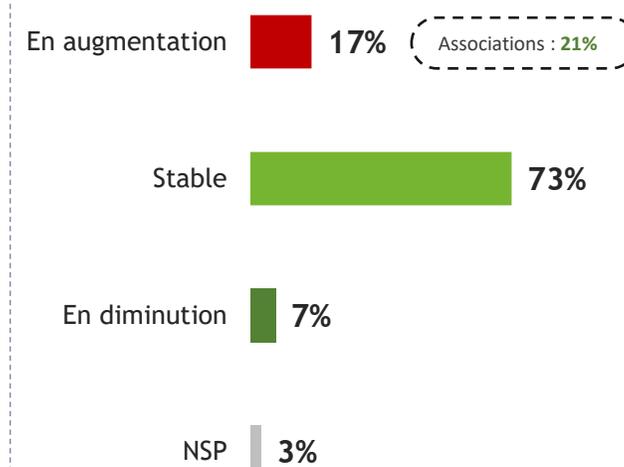
## Evaluation du climat social



## Evolution des effectifs



## Evolution du turnover



### A NOTER

→ 41% des structures interrogées estiment leur climat social très bon ou excellent.

→ On observe également une stabilité voire une augmentation des effectifs (notamment dans les PME et associations) avec un turnover majoritairement stable ou en augmentation.

Observatoire  
de l'*im*prévoyance

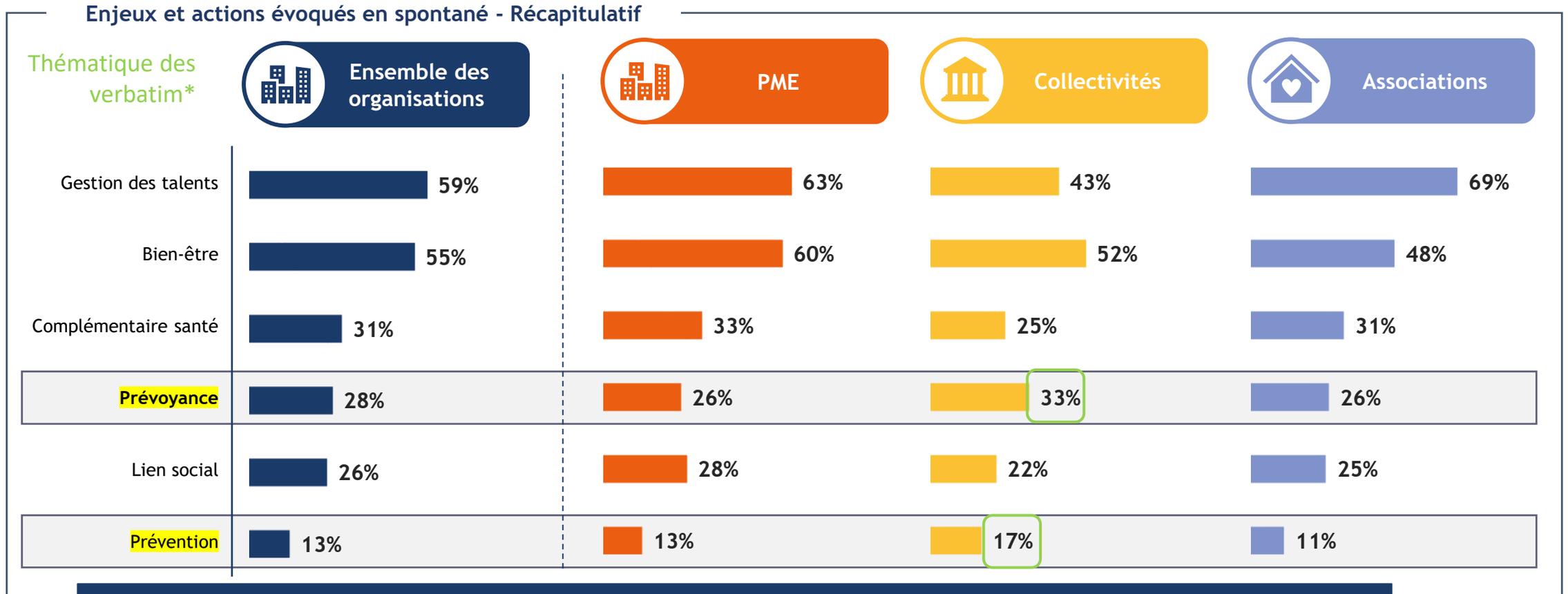


3

## La prévoyance collective dans les pratiques sociales des organisations

# La prévoyance fait partie des 6 piliers essentiels de la politique sociale cités en spontanément par les employeurs.

Base A Tous (n=918) - A1 : Tout d'abord, pourriez-vous me décrire en quelques mots la politique sociale de votre entreprise/collectivité/association ? Quels en sont les enjeux, quelles sont les actions que vous menez ? (Question ouverte)



## A NOTER

→ La prévoyance se situe au 4<sup>ème</sup> rang des enjeux/actions cités par les PME et les associations, et au 3<sup>ème</sup> rang au niveau des Collectivités.

→ La prévention est également citée par 13% organisations, dont 17% des collectivités.

# Définition complète des actions de politique sociale évoquées dans le questionnaire d'enquête et dans le présent rapport :

1

## La gestion des talents

*c'est-à-dire la fidélisation des salariés, le recrutement des meilleurs candidats, la gestion des carrières avec des actions comme les formations, le coaching, une politique de marque employeur pour attirer les collaborateurs*

2

## Le lien social

*entre les collaborateurs c'est-à-dire la bonne ambiance, l'encouragement à l'entraide réciproque, l'animation d'équipe avec des actions comme l'organisation de fêtes et séminaire de team building, salon de repos, salle de jeux, installation d'espaces de convivialité dans les locaux*

3

## La prévention

*c'est-à-dire les actions visant à préserver le capital santé des collaborateurs, à réduire la fréquence des arrêts maladie, l'accompagnement au retour à l'emploi après les arrêts de travail, à améliorer la sécurité au travail comme guide des bonnes pratiques, affiches d'information préventive, sessions de formation*

4

## Le bien-être

*des collaborateurs c'est à dire la vigilance portée au bon équilibre vie professionnelle et vie personnelle, le droit à la déconnexion, l'attention portée aux conditions de travail avec des actions comme la proposition de télétravail, l'installation ou la participation au financement d'équipement au domicile, un service de crèche*

5

## Les engagements RSE

*la communication et la sensibilisation des collaborateurs sur les enjeux de développement durable avec des actions en matière d'équité salariale, de politique inclusive, de mécénat de compétences*

6

## La prévoyance

*C'est-à-dire la protection de vos collaborateurs avec des actions visant à renforcer l'indemnisation et l'accompagnement de vos collaborateurs en cas d'évènement grave - Décès, incapacité, invalidité comme couverture avantageuse pour tout le personnel ou une catégorie, proposition d'aménagement du temps de travail pour les collaborateurs aidant un parent ou un proche en situation de dépendance*

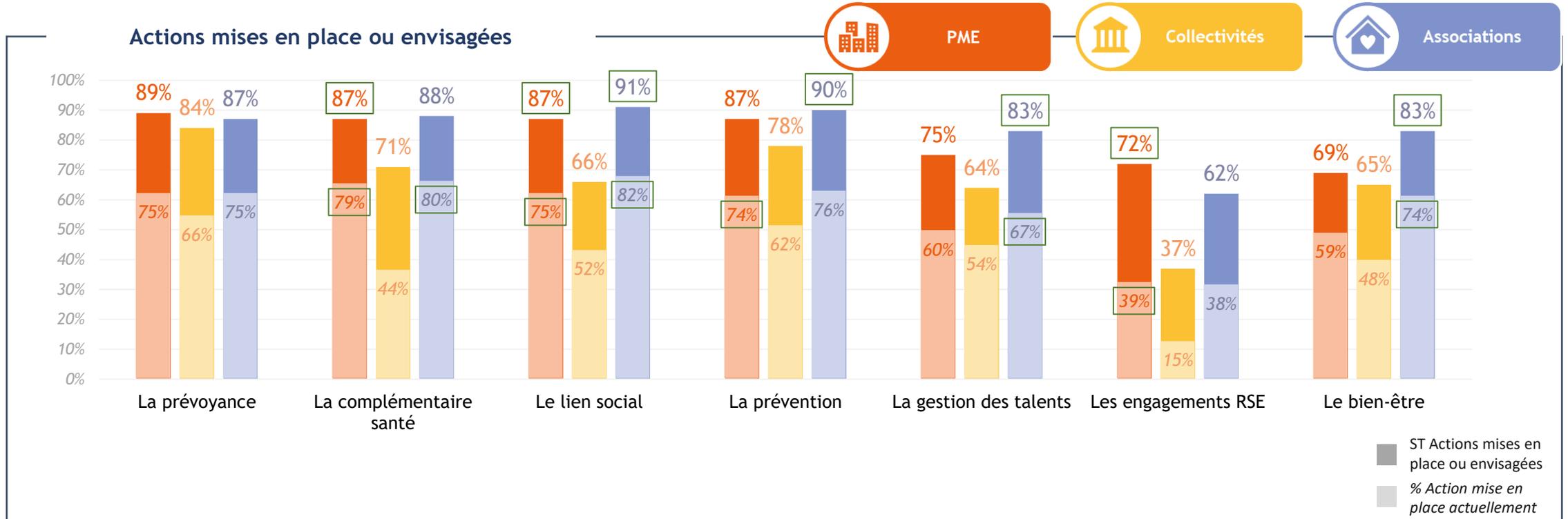
7

## La complémentaire santé

*C'est-à-dire la couverture des frais de soins et d'hospitalisation avec par exemple la mise en place d'une couverture maximale, la proposition de sur-complémentaire santé*

# 9 employeurs sur 10 déclarent avoir mis en place des actions en prévoyance ou envisager de le faire.

Base A Tous (n=918) - B1 : Pour chacune des thématiques suivantes, dites-moi si vous avez mis en place des actions ou si c'est envisagé ?



## A NOTER

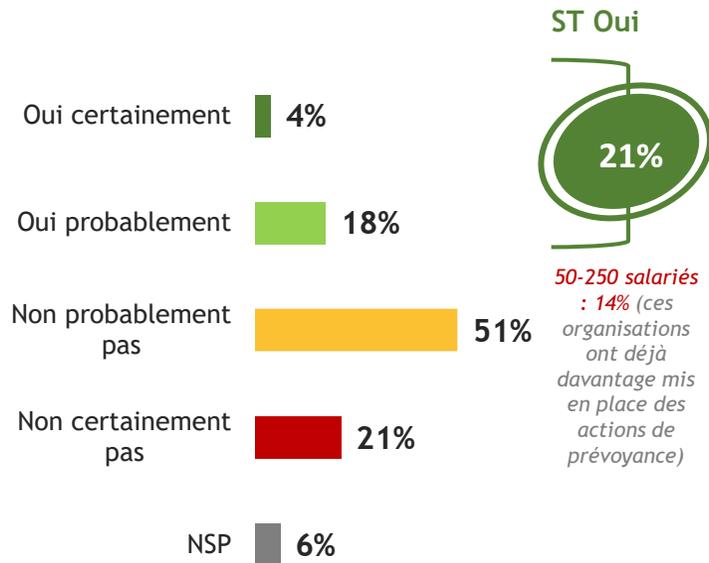
- Au global, les plus grosses structures (50-250 salariés) sont plus avancées dans leur politique sociale : 4,8 actions en moyenne vs 4,2 pour les plus petites.
- Les collectivités sont un peu en retrait sur la mise en place d'actions, sachant qu'elles ne sont pas soumises, jusqu'à maintenant, aux mêmes obligations que les entreprises et associations.
- Il y a moins de disparités entre les types d'organisations sur la prévoyance que dans d'autres domaines tels que la prévention, la gestion des talents, les engagements RSE ou encore le bien-être.

# 1 employeur sur 5 envisage de renforcer la couverture prévoyance de ses salariés.

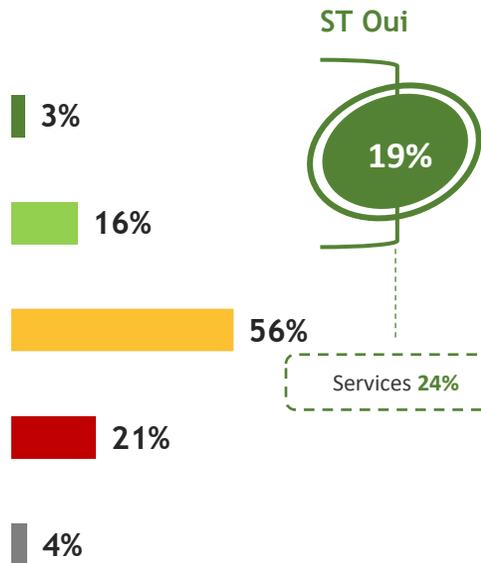
Base A Tous (n=918)- C1 : Votre entreprise/collectivité/ association envisage-t-elle de renforcer la couverture prévoyance - c'est-à-dire, entre autres garanties, décès, incapacité de travail, invalidité, aide aux aidants - de ses collaborateurs?

## Renforcement de la couverture prévoyance

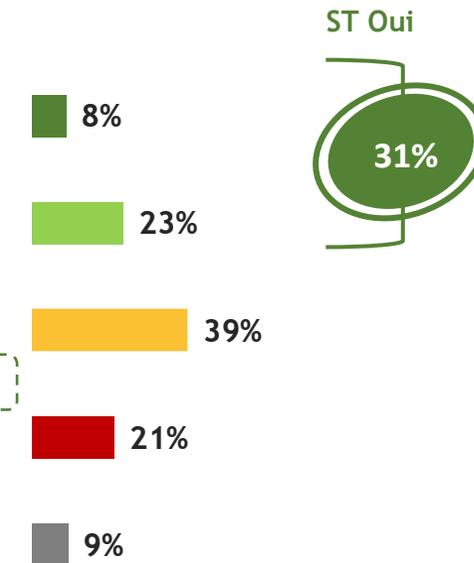
### Ensemble des organisations



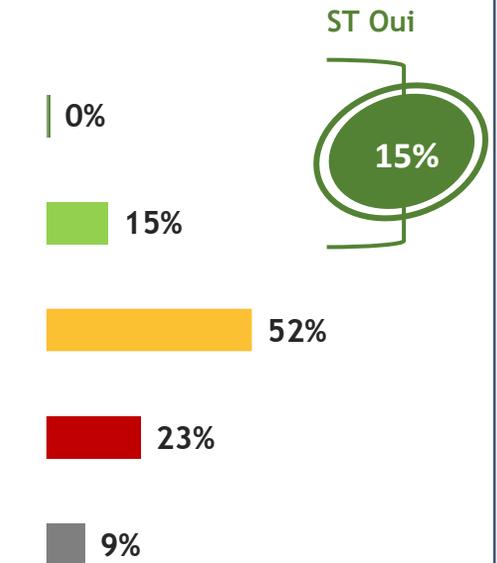
### PME



### Collectivités



### Associations



### A NOTER

→ Les collectivités sont plus nombreuses à envisager ce renforcement, sachant qu'elles sont actuellement moins équipées que les autres types de structures.

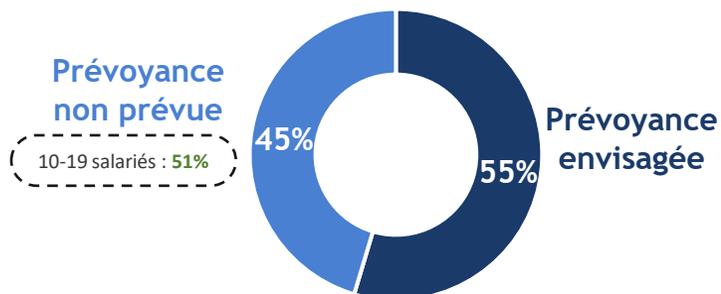
# 55% des employeurs n'ayant à l'heure actuelle pas mis en place d'actions de prévoyance collective envisagent de le faire prochainement.

Base organisations n'ayant pas mis en place de la prévoyance (n=242) - B1 : Pour chacune des thématiques suivantes, dites-moi si vous avez mis en place des actions ou si c'est envisagé ?

## Actions envisagées (Précision libellé ci-dessous)

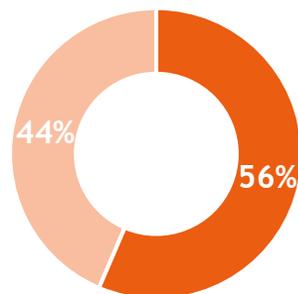
### PREVOYANCE COLLECTIVE NON ENCORE MISE EN PLACE

27% des organisations n'ayant pas mis en place de prévoyance collective



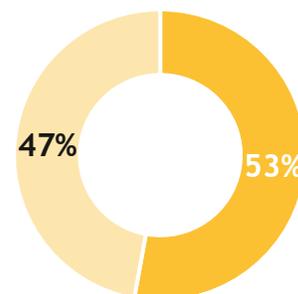
## 55%

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



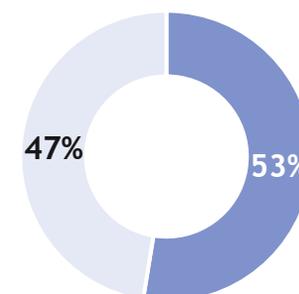
## 56%

Des PME n'ayant pas encore mis en place de prévoyance collective envisagent de le faire prochainement



## 53%

Des collectivités n'ayant pas encore mis en place de prévoyance collective envisagent de le faire prochainement



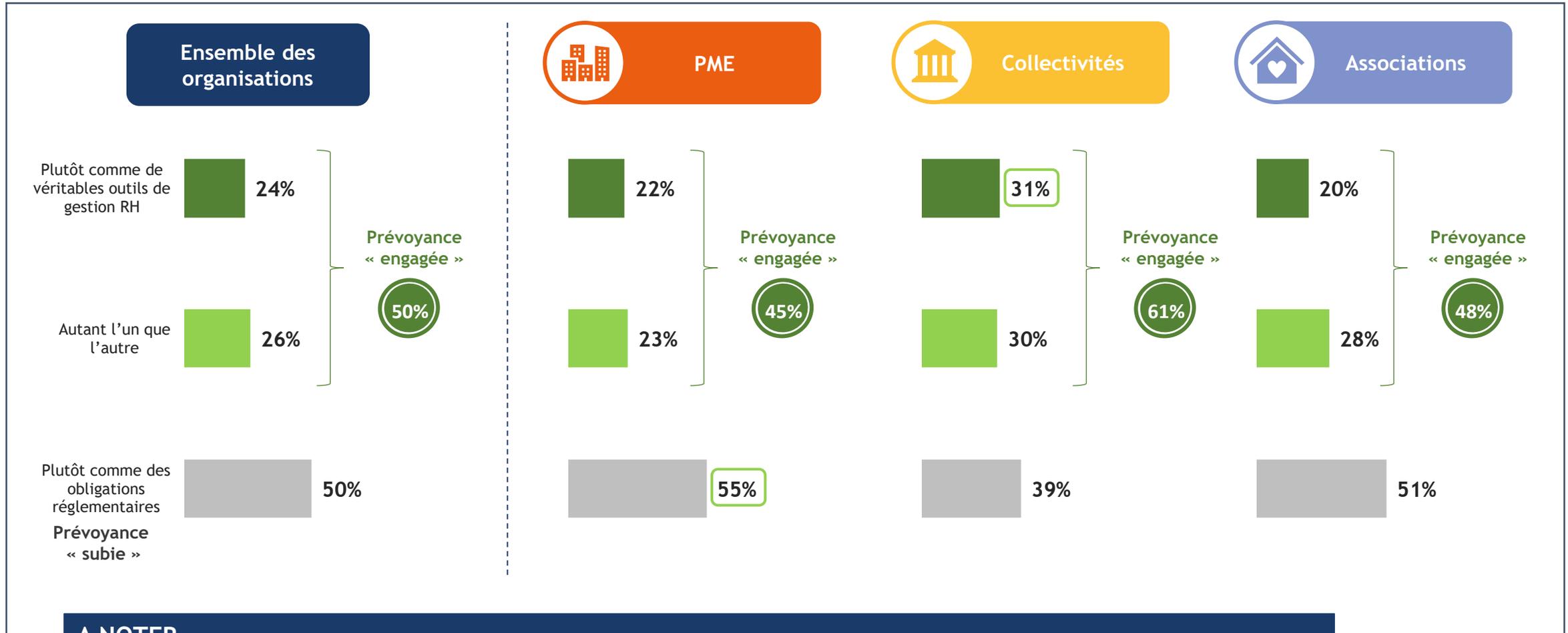
## 53%

Des associations n'ayant pas encore mis en place de prévoyance collective envisagent de le faire prochainement

# 50% des organisations perçoivent la prévoyance collective comme un outil de gestion RH (vision « engagée »). L'autre moitié la perçoit exclusivement comme une obligation réglementaire (vision « subie »).

Base A Tous (n=918) - B4 : Parlons maintenant de la prévoyance, c'est-à-dire de l'indemnisation de vos collaborateurs en cas d'évènement grave. Dans votre entreprise/collectivité/association, les questions de prévoyance sont-elles considérées ... ?

## Perception de la prévoyance collective comme outil de gestion RH : une segmentation entre prévoyance « engagée » et prévoyance « subie »



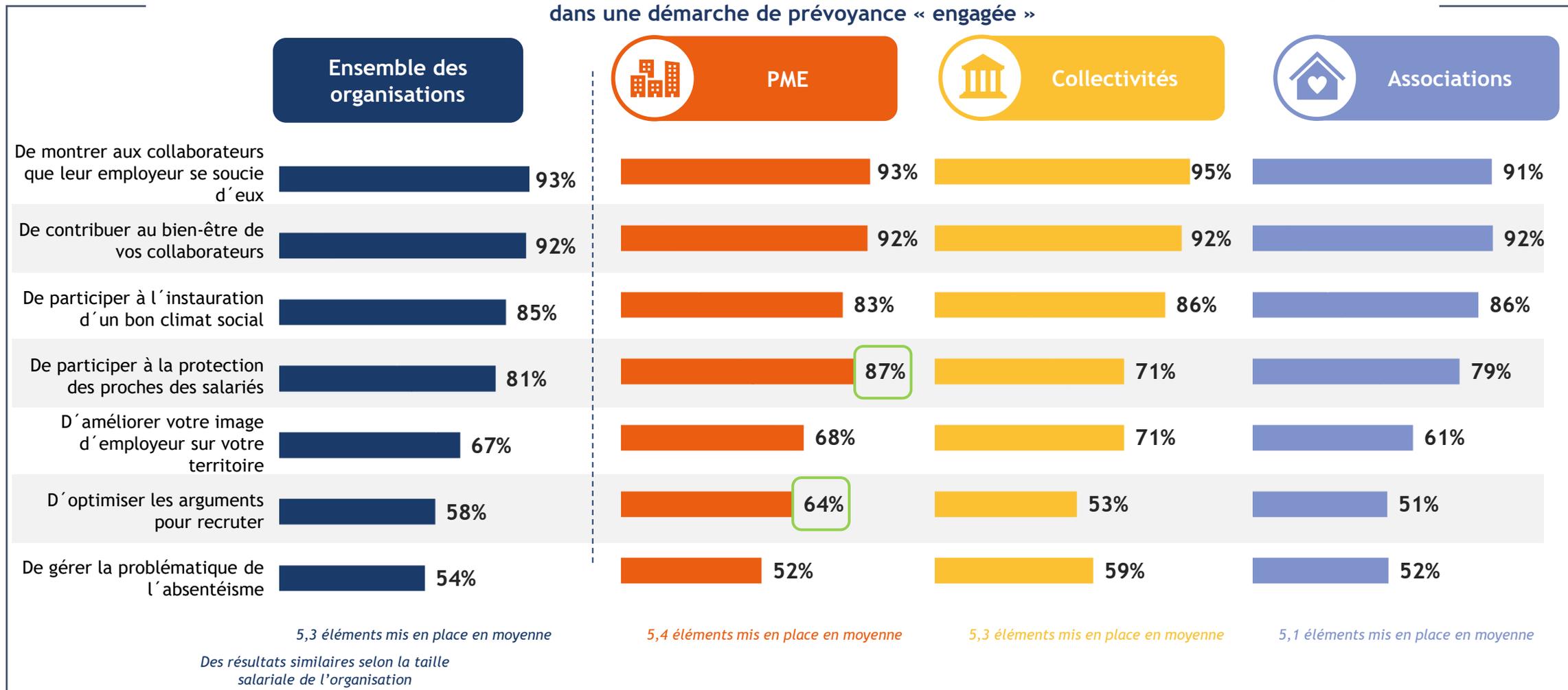
### A NOTER

- Les collectivités et les associations se positionnent davantage en « prévoyance engagée ».
- Plus de la moitié des PME considèrent la prévoyance exclusivement comme une obligation réglementaire.

# Les objectifs recherchés par les employeurs ayant une vision « engagée » de la prévoyance sont multiples : bien-être des collaborateurs, qualité du climat social, image employeur...

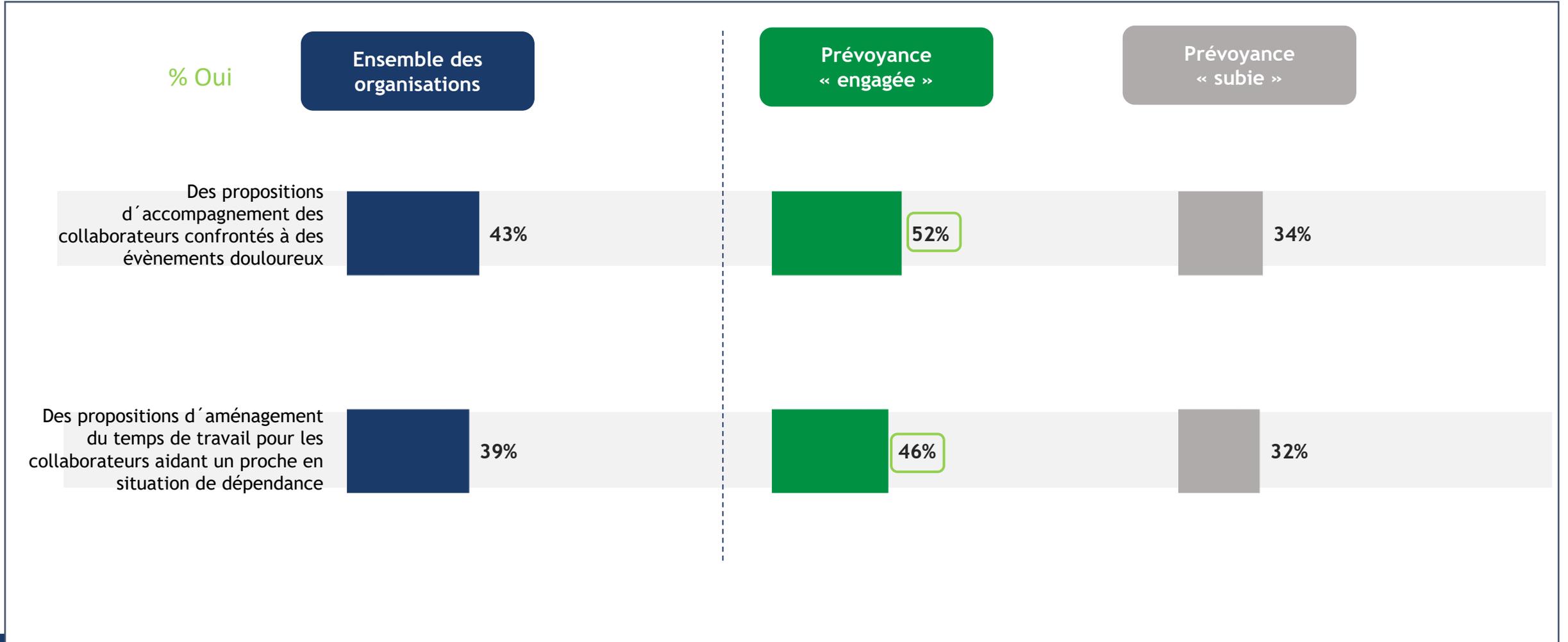
Base prévoyance engagée (n=460) - B5 : Les questions de prévoyance sont-elles un moyen pour votre entreprise/collectivité/association... ?

## Objectifs recherchés dans la mise en place de dispositifs de prévoyance collective par les organisations engagées dans une démarche de prévoyance « engagée »



# Ces employeurs avec une vision « engagée » de la prévoyance vont plus loin que les autres dans l'accompagnement de leurs collaborateurs confrontés à des difficultés.

Base A Tous (n=918) - B6 : Votre entreprise/collectivité/association a-t-elle mis en place ... ?

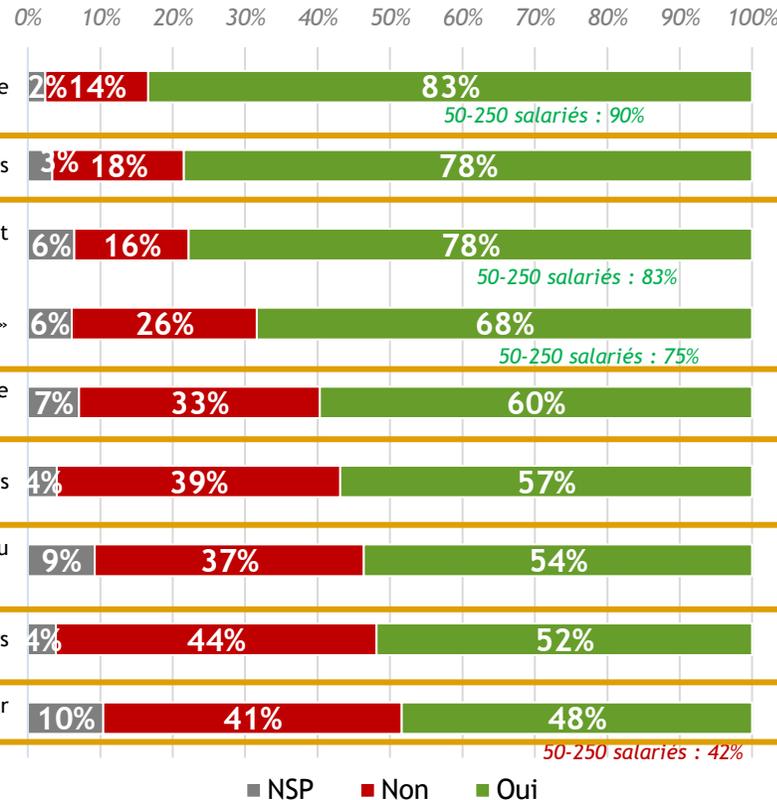


# La mise en place d'actions de prévoyance a des impacts bénéfiques sur le climat social, l'image employeur, mais également sur la performance et les résultats.

Base organisations ayant mis en place des actions de prévoyance (n=669)- B3 : Plus précisément, ces actions ont-elles eu un impact favorable sur ...

## Impact des actions de prévoyance collective mises en place

Ensemble des organisations



% Oui		
86%	75% -	86%
81%	69% -	81%
81%	68% -	79%
70%	66%	67%
62%	56%	58%
57%	58%	55%
60% +	49%	42% -
53%	46%	54%
54% +	48%	35% -

### A NOTER

- Les impacts sur la performance des collaborateurs et les résultats sont particulièrement valorisés par les PME.
- Les gains semblent un peu moins perçus par les collectivités.

# Au-delà du déclaratif, la comparaison des performances constatées au cours des 5 dernières années suggère que les organisations « en prévoyance engagée » témoignent d'un dynamisme plus marqué que celles en prévoyance « subie ».

Questions contextuelles posées en début d'interview à l'ensemble des organisations.

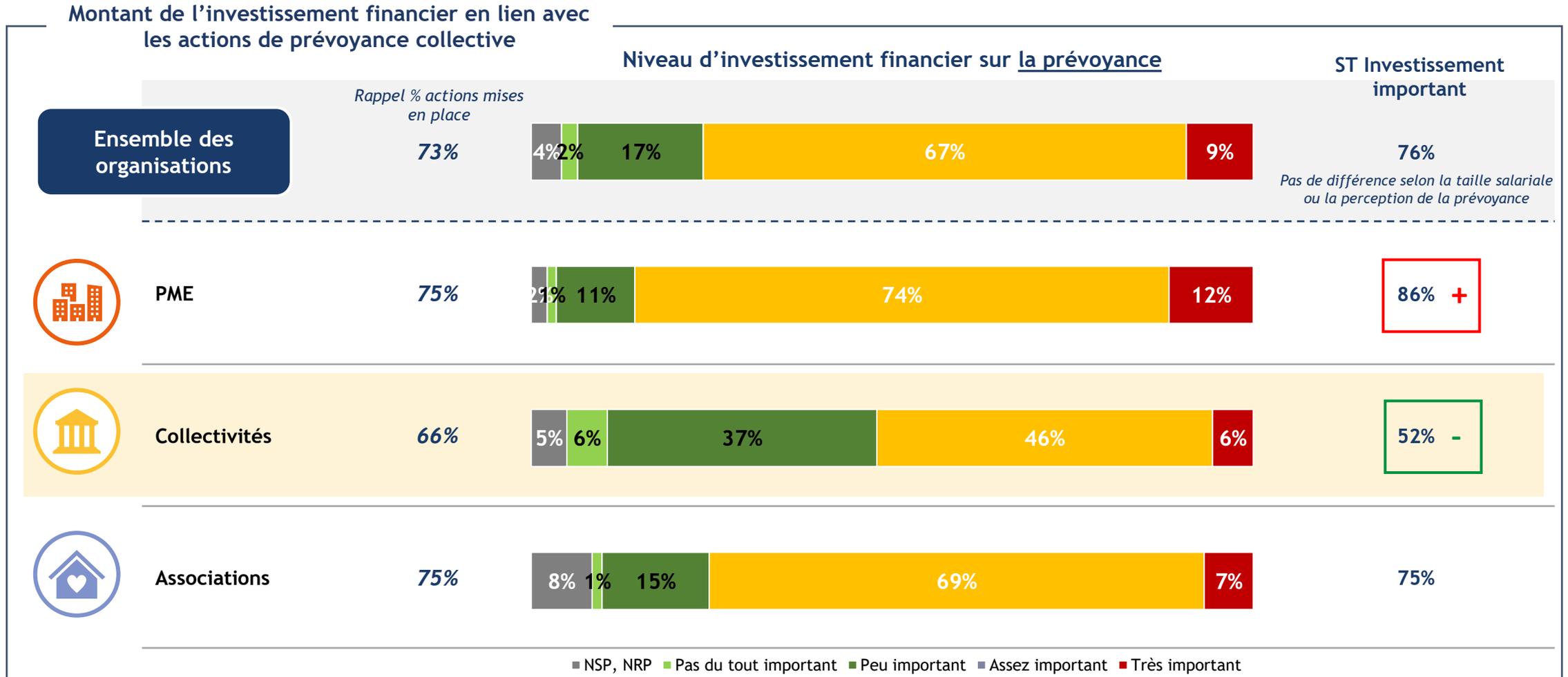
## Ensemble des organisations

*Constat sur les 5 dernières années*

	Prévoyance « engagée »	Prévoyance « subie »
% Effectifs en hausse	37%	27%
% Stabilité du turnover	79%	68%
% Augmentation du CA (pour les PME et Associations)	44%	34%
% Augmentation de la rentabilité (pour les PME et Associations)	37%	25%
% Augmentation des résultats obtenus <u>par rapport aux ressources disponibles</u>	26%	20%

# Les employeurs déclarant avoir mis en place des actions de prévoyance collective les considèrent comme un investissement financier important, une opinion encore plus fréquente chez les PME...

Base organisations ayant mis en place des actions de prévoyance (n=669) - B2 : Pour votre entreprise, ces actions correspondent-elles à un investissement financier ...



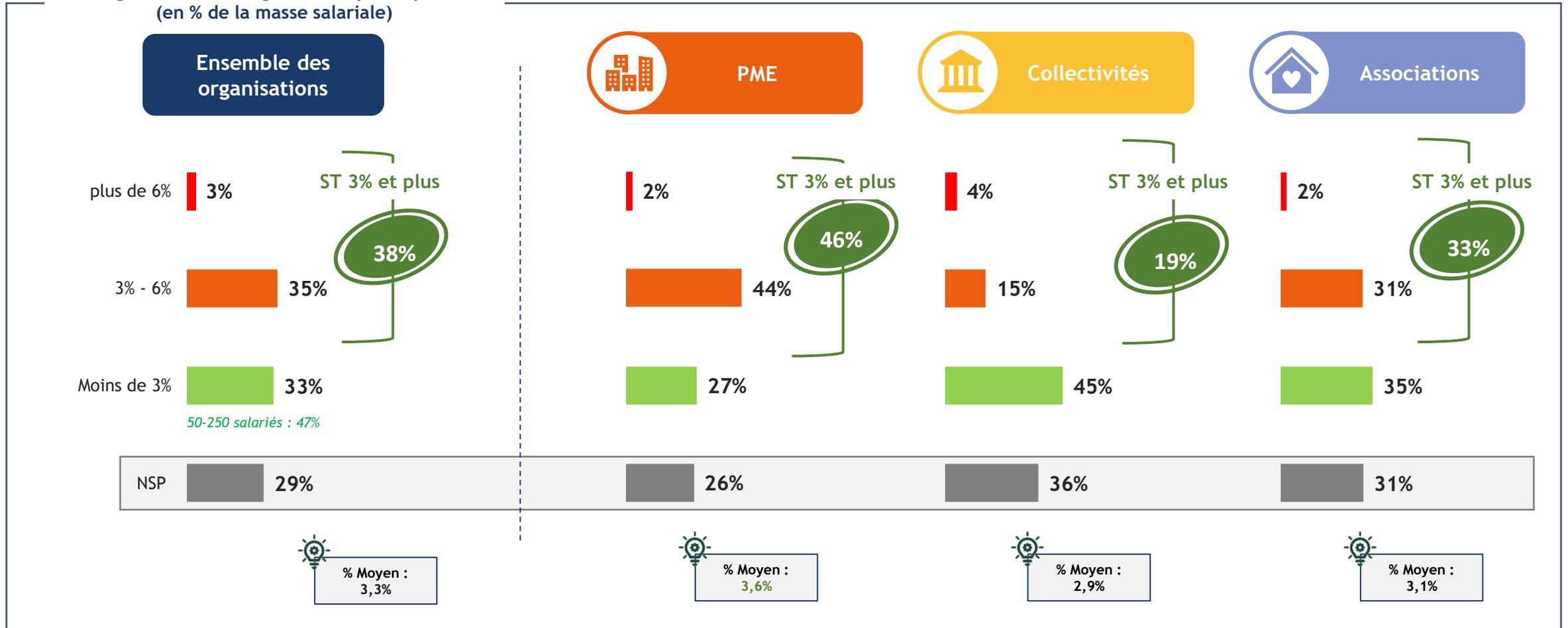
## A NOTER

→ L'investissement financier lié aux actions de prévoyance collective semble relativisé par les collectivités. Cela peut s'expliquer par le fait qu'elles ne sont pas soumises, à ce jour, aux mêmes obligations que les PME et les associations et que le budget qu'elles accordent à la prévoyance est globalement moins important.

... mais ils sont nombreux à ne pas savoir en estimer le montant : 1/3 ne se prononce pas.  
Parmi les répondants, le budget est estimé, en moyenne, à environ 3% de la masse salariale.

Base A Tous (n=918) - B9 : Quel budget en pourcentage de la masse salariale consacrez-vous, même approximativement, aux garanties prévoyance de vos collaborateurs ?

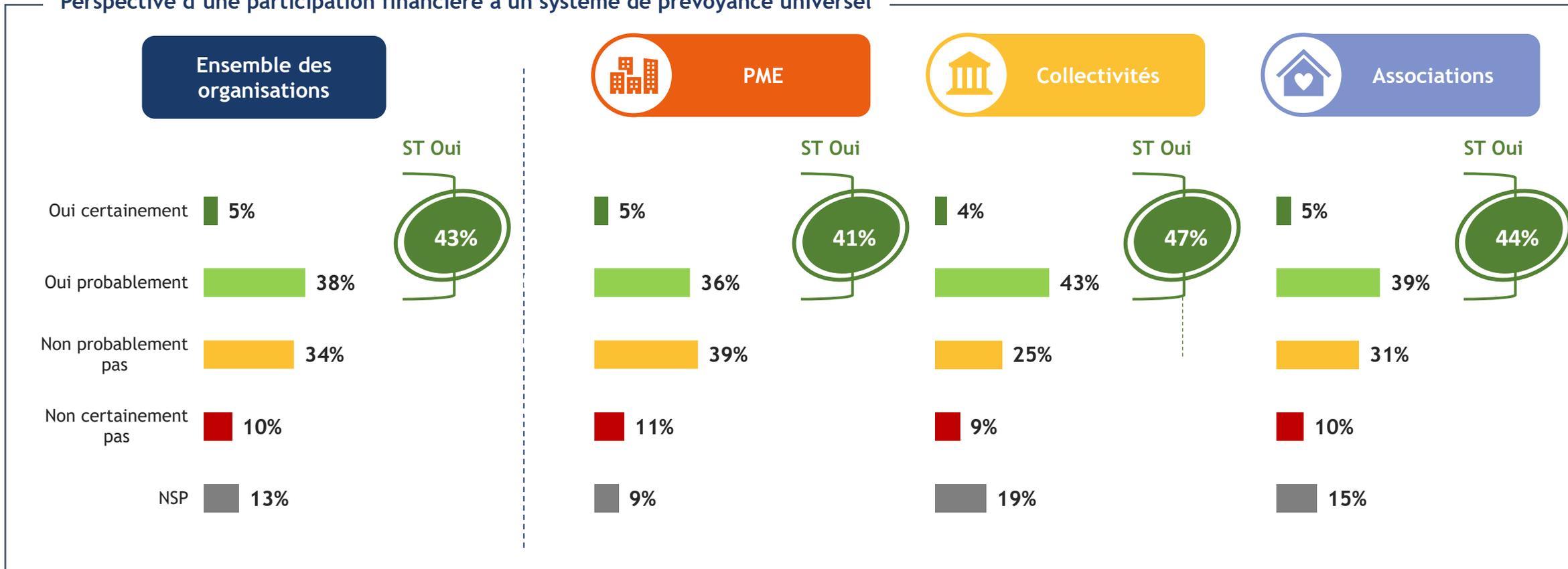
Budget alloué aux garanties prévoyance  
(en % de la masse salariale)



# 43% des organisations employeuses seraient enclines à contribuer financièrement à l'amélioration de la protection globale des Français en matière de prévoyance.

Base A Tous (n=918) - C2 : Dans l'idée d'imaginer un système de prévoyance universel visant à améliorer la protection de tous les Français en cas de coup dur, votre entreprise/collectivité/association serait-elle prête à participer financièrement en augmentant ses cotisations prévoyance ?

## Perspective d'une participation financière à un système de prévoyance universel



## Observatoire de l'*im*prévoyance



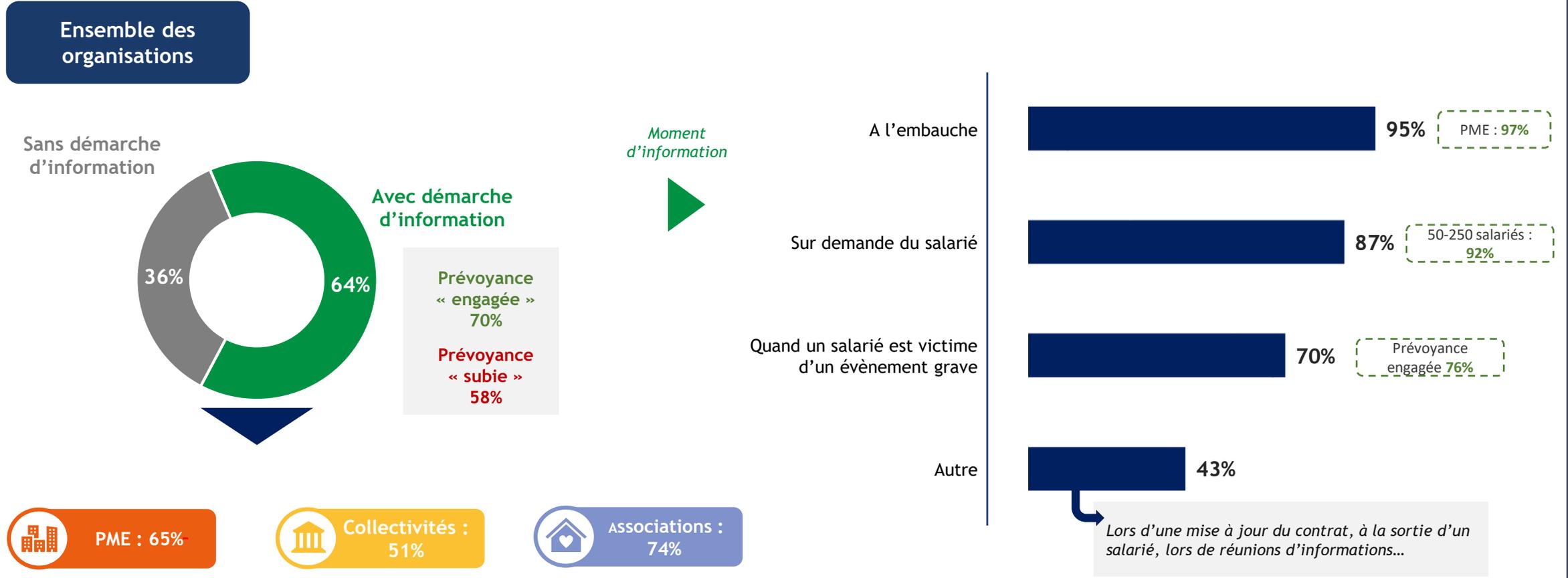
4

**Un déficit d'information et d'animation autour  
de la prévoyance dans la plupart des organisations**

# 36% des employeurs déclarent ne pas avoir mis en place de démarche de communication auprès de leurs salariés sur la couverture prévoyance. Ceux le faisant le font essentiellement à l'embauche ou sur demande du salarié.

Base A Tous (n=918) - B6 : Votre entreprise/collectivité/association a-t-elle mis en place ... ?  
 Base A ceux qui ont mis en place une démarche d'information des collaborateurs sur le niveau de leur couverture de prévoyance (n= 588) - B7 : A quel(s) moment(s) les informations sur le niveau de leur couverture de prévoyance sont-elles communiquées aux collaborateurs ?

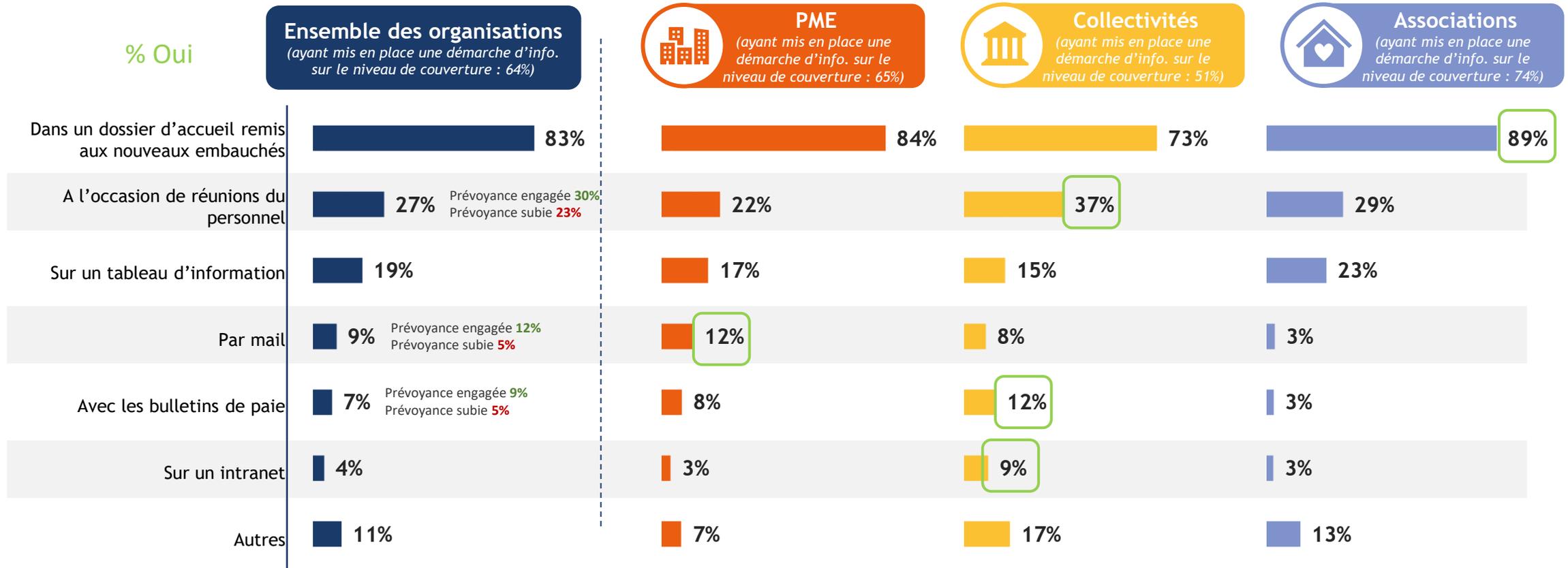
## Démarche d'information sur la couverture prévoyance



# L'information cantonnée aux dossiers d'accueil reste la norme.

Base A ceux qui ont mis en place une démarche d'information des collaborateurs sur le niveau de leur couverture de prévoyance (n=588) - B8 : Comment les garanties de prévoyance de votre contrat d'entreprise sont-elles présentées à vos collaborateurs ?

## Manière de présenter les garanties de prévoyance - Récapitulatif



### A NOTER

→ Les employeurs ayant une vision « engagée » de la prévoyance et les collectivités sont plus impliqués dans l'information de leurs collaborateurs : réunions du personnel, mails, information dans les bulletins de paie.

# Observatoire de l'*im*prévoyance

5

**Focus sur l'absentéisme**

*Des actions spécifiques qui demeurent rares*

# L'absentéisme majoritairement stable ou à la hausse, notamment dans les PME de 50 à 250 salariés.

Base A Tous (n=918) - B11 : En tendance sur les 5 dernières années, l'absentéisme dans votre entreprise/collectivité/association... ?

## Evolution de l'absentéisme



A augmenté **19%** 50-250 sal. **28%**

Est resté stable **70%**

A diminué **11%**

NSP **1%**



A augmenté **19%**

Est resté stable **62%**

A diminué **15%**

NSP **3%**



A augmenté **22%**

Est resté stable **67%**

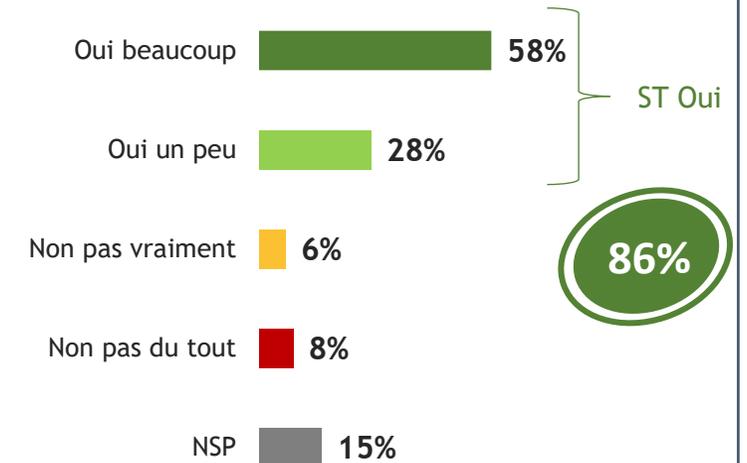
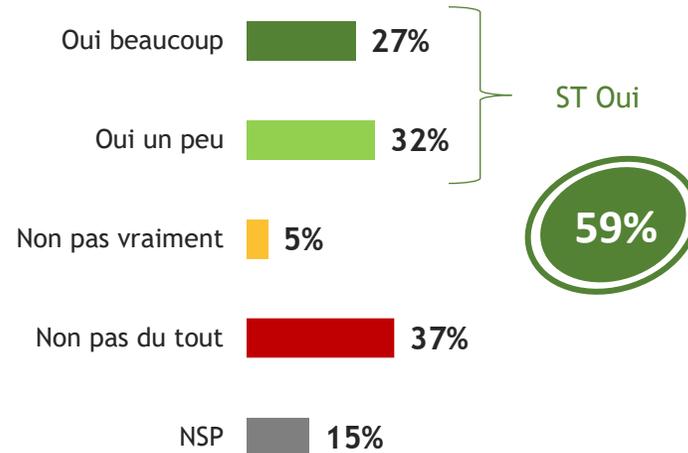
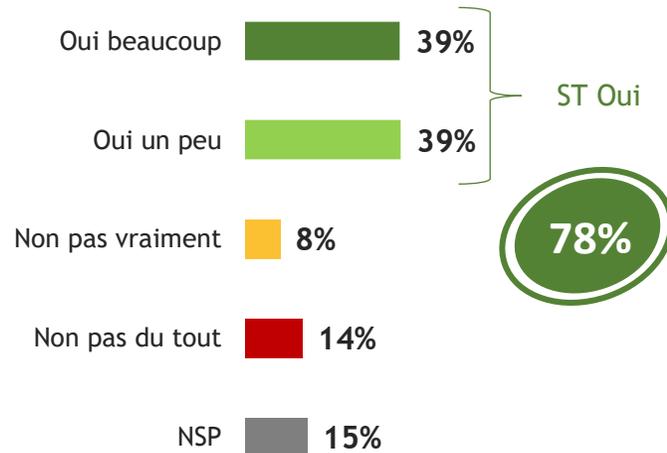
A diminué **8%**

NSP **3%**

# Lorsque l'absentéisme a augmenté, beaucoup d'entreprises et d'associations y voient l'impact de la crise sanitaire. C'est moins le cas dans les collectivités.

Base A constaté une augmentation de l'absentéisme (n=175) - B12 : La crise sanitaire que nous subissons depuis le printemps 2020 a-t-elle participé à cette augmentation?

## Impact de la crise sanitaire sur l'absentéisme



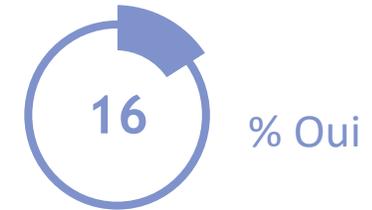
# La mise en place d'actions spécifiques pour lutter contre l'absentéisme reste rare.

Base A Tous (n=918) - B13 : Dans votre entreprise/collectivité/association, des actions spécifiques ont-elles été mises en place pour limiter l'absentéisme ? / De quelles actions ou initiatives s'agit-il?

## Actions mises en place pour réduire l'absentéisme



50-250 sal. **26%**



Lorsque des actions de limitation de l'absentéisme sont mises en place, elles peuvent prendre de multiples formes

« Accompagnement des salariés, coaching toute l'année, management renforcé »

« Entretien de soutien en retour d'arrêt de travail. Contrôle de CPAM, améliorations des conditions de travail. »

« Prime d'assiduité »

« Un accompagnement au retour à l'emploi et des propositions si le collaborateur le souhaite à une formation ou aménagement des horaires. »

« Des formations pour intégrer certains postes ou en créer des nouveaux et plus de vigilance sur l'accompagnement du retour à l'emploi et des suivis plus particuliers »

« Coaching, accompagnement et soutien personnalisé »

« Cellule d'accompagnement avec médecin et psy. Accompagnement du manager »

« Des réunions d'information et de soutien par rapport à la covid, puisque nous avons toujours travaillé sans fermer et la mise en place de tout un protocole pour limiter la contamination pour les enfants accueillis et le personnel »

« Nous avons instauré des conditions de travail très correctes et l'écoute le partage et le dialogue ont fait le reste »

« La sectorisation des déplacements, des aménagements du temps de travail, du soutien psychologique quand il y a besoin, des petits ateliers sportifs »

### A NOTER

→ Les PME de 50 à 250 salariés sont plus engagées que les autres structures dans ce domaine : près ¼ d'entre elles déclarent avoir mis en place des actions spécifiques.



6

EN SYNTHÈSE

# La prévoyance collective, un outil de management des organisations efficace pour la dynamisation de leurs performances ...

➔ **La prévoyance collective est le 4<sup>ème</sup> pilier de la politique sociale des employeurs** (derrière la gestion des talents, le bien-être au travail, la couverture santé)

**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 mise en place de prévoyance collective est un investissement financier important ➔ mais peu savent précisément le mesurer

➔ **43% des organisations employeuses** seraient enclines à contribuer financièrement à l'amélioration de la protection des Français en matière de prévoyance.

## Deux types de postures par rapport à la prévoyance collective



➔ Les **objectifs recherchés** par les employeurs ayant une vision « engagée » de la prévoyance sont multiples dont, en tête, : bien-être des collaborateurs (92%), climat social (85%), image employeur (67%).

➔ Les employeurs ayant une vision « engagée » de la prévoyance ont constaté des **impacts bénéfiques** sur leurs organisations dont, en tête, : climat social (83%) efficacité des collaborateurs (78%), image employeur (78%)

**Au-delà du déclaratif, comparaison des performances constatées au cours des 5 dernières années**  
 ⚡ *Les organisations « en prévoyance engagée » démontrent un dynamisme plus marqué que celles en prévoyance « subie » :*

Constat sur les 5 dernières années	Prévoyance « engagée »	Prévoyance « subie »
% Effectifs en hausse	37%	27%
% Stabilité du turnover	79%	68%
% Augmentation du CA (pour les PME et Associations)	44%	34%
% Augmentation de la rentabilité (pour les PME et Associations)	37%	25%
% Augmentation des résultats obtenus <u>par rapport aux ressources disponibles</u>	26%	20%

### Un déficit d'information et d'animation sur le sujet de la prévoyance

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

↳ Elles sont 42% dans ce cas parmi les organisations en « prévoyance subie ».

Pour les 66% qui communiquent sur la couverture prévoyance auprès de leurs salariés, cette communication se fait principalement à l'embauche au moyen d'un dossier d'accueil et sur demande du salarié.



**Une minorité d'organisations anime réellement le sujet de la couverture prévoyance au-delà de l'information à l'embauche** → seulement 27% organisent des réunions d'informations (30% si « prévoyance engagée ») et 19% présentent un tableau d'information sur la couverture prévoyance.

**Par ailleurs, la mise en place d'actions spécifiques pour lutter contre l'absentéisme reste rare.**

**Seules 17% des organisations** ont mis en place des actions pour réduire l'absentéisme dont ¼ des PME de 50 à 250 collaborateurs.

➔ **La prévoyance collective est le 4<sup>ème</sup> pilier de la politique sociale des PME**  
(derrière la gestion des talents, le bien-être au travail, la couverture santé)

**89%** des PME ont mis en place des actions de prévoyance collective ou envisagent de le faire

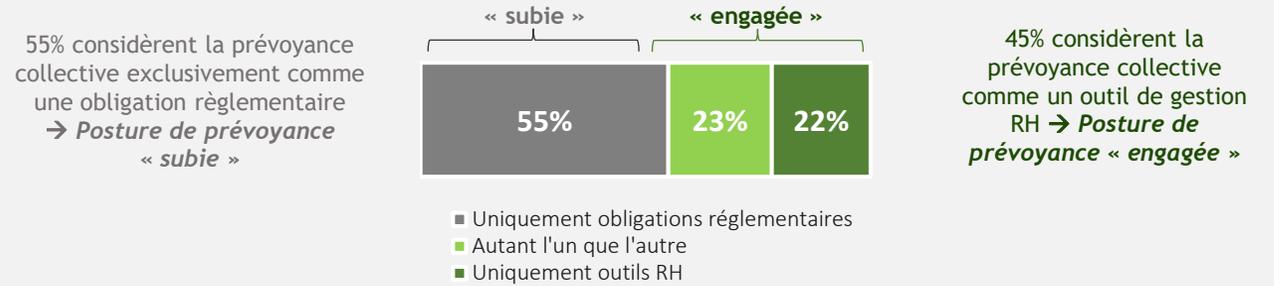
**56%** des PME n'ayant pas encore mis en place de prévoyance collective envisagent de le faire prochainement

**19%** des PME envisagent de renforcer leur couverture prévoyance

**86%** des PME estiment que la mise en place de prévoyance collective est un investissement financier important → mais peu savent précisément le mesurer

➔ **41% des PME** seraient enclines à contribuer financièrement à l'amélioration de la protection des Français en matière de prévoyance.

## Deux types de postures des PME par rapport à la prévoyance collective



- ➔ Les **objectifs recherchés** par les PME ayant une vision « engagée » de la prévoyance sont multiples dont, en tête, : bien-être des collaborateurs (92%), climat social (83%), image employeur (68%).
- ➔ Les PME ayant une vision « engagée » de la prévoyance ont constaté des **impacts bénéfiques** sur leurs organisations dont, en tête, : climat social (86%) efficacité des collaborateurs (81%), image employeur (81%)

**Au-delà du déclaratif, comparaison des performances constatées au cours des 5 dernières années**  
⚡ *Les PME « en prévoyance engagée » démontrent un dynamisme plus marqué que celles en prévoyance « subie ».*

Constat sur les 5 dernières années	Prévoyance « engagée »	Prévoyance « subie »
% Effectifs en hausse	44%	28%
% Stabilité du turnover	81%	69%
% Augmentation du CA (pour les PME et Associations)	56%	39%
% Augmentation de la rentabilité (pour les PME et Associations)	48%	30%
% Augmentation des résultats obtenus <u>par rapport aux ressources disponibles</u>	35%	21%



### Un déficit d'information et d'animation sur le sujet de la prévoyance

35% des PME ne communiquent pas sur la couverture prévoyance auprès de leurs salariés

↳ Elles sont 46% dans ce cas parmi les organisations en « prévoyance subie ».

Pour les 65% qui communiquent sur la couverture prévoyance auprès de leurs salariés, cette communication se fait principalement à l'embauche au moyen d'un dossier d'accueil et sur demande du salarié.



Une minorité de PME anime réellement le sujet de la couverture prévoyance au-delà de l'information à l'embauche → seulement 22% organisent des réunions d'informations (24% si « prévoyance engagée ») et 17% présentent un tableau d'information sur la couverture prévoyance.

Par ailleurs, la mise en place d'actions spécifiques pour lutter contre l'absentéisme reste rare.

25% des PME ont mis en place des actions pour réduire l'absentéisme.

# La prévoyance collective, un outil de management des collectivités efficace pour la dynamisation de leurs performances ...

➔ **La prévoyance collective est le 3<sup>ème</sup> pilier de la politique sociale des collectivités** (derrière le bien-être au travail et la gestion des talents)

**84%** des collectivités ont mis en place des actions de prévoyance collective ou envisagent de le faire

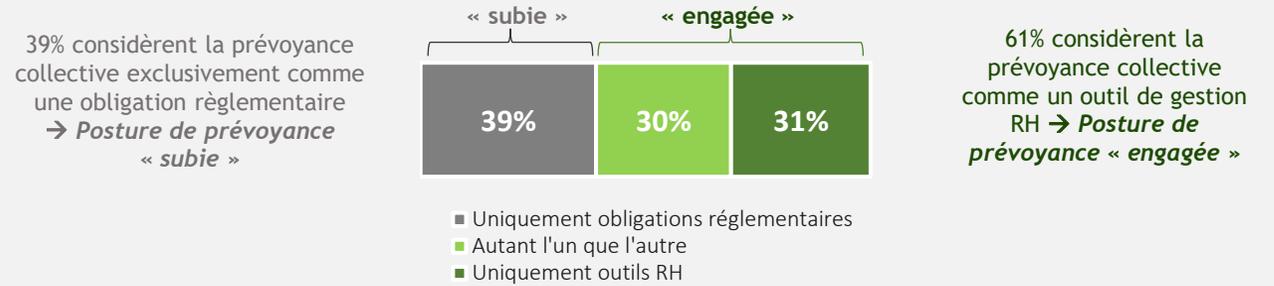
**53%** des collectivités n'ayant pas encore mis en place de prévoyance collective envisagent de le faire prochainement

**31%** des collectivités envisagent de renforcer leur couverture prévoyance (effet de rattrapage?)

**52%** des collectivités estiment que la mise en place de prévoyance collective est un investissement financier important ➔ mais peu savent précisément le mesurer

➔ **47% des collectivités** seraient enclines à contribuer financièrement à l'amélioration de la protection des Français en matière de prévoyance.

## Deux types de postures des collectivités par rapport à la prévoyance collective



- ➔ Les **objectifs recherchés** par les collectivités ayant une vision « engagée » de la prévoyance sont multiples dont, en tête, : bien-être des collaborateurs (92%), climat social(86%), image employeur (71%).
- ➔ Les collectivités ayant une vision « engagée » de la prévoyance ont constaté des **impacts bénéfiques** sur leurs organisations dont, en tête, : climat social (75%) efficacité des collaborateurs (69%), image employeur (68%)

**Au-delà du déclaratif, comparaison des performances constatées au cours des 5 dernières années**  
 ⚡ *Les collectivités « en prévoyance engagée » démontrent un dynamisme légèrement plus marqué que celles en prévoyance « subie ».*

Constat sur les 5 dernières années	Prévoyance « engagée »	Prévoyance « subie »
% Effectifs en hausse	23%	19%
% Stabilité du turnover	78%	72%
% Augmentation des résultats obtenus par rapport aux ressources disponibles	17%	15%



### Un déficit d'information et d'animation sur le sujet de la prévoyance

**49% des collectivités ne communiquent pas sur la couverture prévoyance auprès de leurs salariés**

↳ *Elles sont 66% dans ce cas parmi les organisations en « prévoyance subie ».*

Pour les 51% qui communiquent sur la couverture prévoyance auprès de leurs salariés, cette communication se fait principalement à l'embauche au moyen d'un dossier d'accueil et sur demande du salarié.



**Une minorité de collectivités anime réellement le sujet de la couverture prévoyance au-delà de l'information à l'embauche** → 37% organisent des réunions d'informations (39% si « prévoyance engagée ») et 15% présentent un tableau d'information sur la couverture prévoyance.

**Par ailleurs, la mise en place d'actions spécifiques pour lutter contre l'absentéisme reste rare.**

**Seules 16% des collectivités** ont mis en place des actions pour réduire l'absentéisme



# La prévoyance collective, un outil de management des associations efficace pour la dynamisation de leurs performances ...

➔ **La prévoyance collective est le 4<sup>ème</sup> pilier de la politique sociale des associations** (derrière la gestion des talents, le bien-être au travail, la couverture santé)

**87%** des associations ont mis en place des actions de prévoyance collective ou envisagent de le faire

**53%** des associations n'ayant pas encore mis en place de prévoyance collective envisagent de le faire prochainement

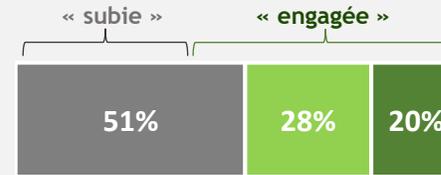
**15%** des associations envisagent de renforcer leur couverture prévoyance

**75%** des associations estiment que la mise en place de prévoyance collective est un investissement financier important ➔ mais peu savent précisément le mesurer

➔ **44% des associations** seraient enclines à contribuer financièrement à l'amélioration de la protection des Français en matière de prévoyance.

## Deux types de postures des associations par rapport à la prévoyance collective

51% considèrent la prévoyance collective exclusivement comme une obligation réglementaire ➔ *Posture de prévoyance « subie »*



49% considèrent la prévoyance collective comme un outil de gestion RH ➔ *Posture de prévoyance « engagée »*

- Uniquement obligations réglementaires
- Autant l'un que l'autre
- Uniquement outils RH

➔ Les **objectifs recherchés** par les associations ayant une vision « engagée » de la prévoyance sont multiples dont, en tête, : bien-être des collaborateurs (92%), climat social(86%), image employeur (61%).

➔ Les associations ayant une vision « engagée » de la prévoyance ont constaté des **impacts bénéfiques** sur leurs organisations dont, en tête, : climat social (86%) efficacité des collaborateurs (81%), image employeur (79%)

**Au-delà du déclaratif, comparaison des performances constatées au cours des 5 dernières années**  
⚡ *Les associations « en prévoyance engagée » démontrent un dynamisme plus marqué que celles en prévoyance « subie ».*

Constat sur les 5 dernières années	Prévoyance « engagée »	Prévoyance « subie »
% Effectifs en hausse	43%	33%
% Stabilité du turnover	68%	75%
% Augmentation du CA (pour les PME et Associations)	33%	18%
% Augmentation de la rentabilité (pour les PME et Associations)	30%	10%
% Augmentation des résultats obtenus <u>par rapport aux ressources disponibles</u>	22%	26%



### Un déficit d'information et d'animation sur le sujet de la prévoyance

**26% des associations ne communiquent pas sur la couverture prévoyance auprès de leurs salariés**

↳ *Elles sont 35% dans ce cas parmi les associations en « prévoyance subie ».*

Pour les 74% qui communiquent sur la couverture prévoyance auprès de leurs salariés, cette communication se fait principalement à l'embauche au moyen d'un dossier d'accueil et sur demande du salarié.



**Une minorité d'associations anime réellement le sujet de la couverture prévoyance au-delà de l'information à l'embauche** → 29% organisent des réunions d'informations (30% si « prévoyance engagée ») et 23% présentent un tableau d'information sur la couverture prévoyance.

**Par ailleurs, la mise en place d'actions spécifiques pour lutter contre l'absentéisme reste rare.**

**Seules 16% des associations** ont mis en place des actions pour réduire l'absentéisme



audirep



175/177 rue d'Aguesseau  
92100 Boulogne-Billancourt



01 70 19 23 31



[www.audirep.fr](http://www.audirep.fr)



[contact@audirep.fr](mailto:contact@audirep.fr)



Audirep