

# OBSERVATOIRE BENEFACTS

RESTITUTION DE L'ENQUÊTE 2021

## 3<sup>ème</sup> enquête Observatoire Benefits



Offrir aux grandes entreprises une photographie de leurs pratiques en matière d'avantages sociaux aussi bien en France qu'à l'international.

Sous l'égide du **S2H**INSTITUTE



### → Thèmes abordés

1. Santé Prévoyance
2. Organisation du travail & Qualité de vie au travail
3. Epargne retraite entreprise
4. International employee benefits

→ **Conjoncture** : Prise en compte du contexte de la crise Covid

→ **Panel initial** : 180 entreprises sur la base du SBF 120 complété par des entreprises ayant une physionomie fortement similaire sollicitées entre décembre et avril 2021

→ **81 répondants dont 41 participants des éditions antérieures**



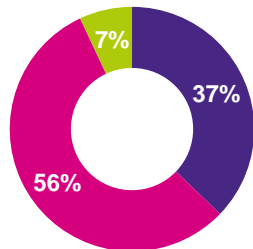
Observatoire Benefits : 3<sup>ème</sup> édition

# LES ENTREPRISES SENSIBLES À LA PROTECTION DE LEURS SALARIÉS

# Les couvertures santé & prévoyance, une priorité pour les entreprises

## Caractère indispensable & avantage social prépondérant

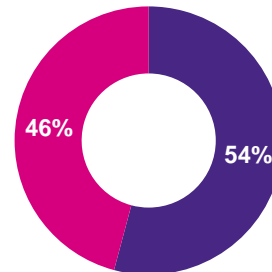
Quelle est la prise en charge employeur du régime obligatoire (Part patronale) ?



■ Moins de 60%   ■ Entre 60 et 80%   ■ 80% en plus

## Le recours confirmé aux sur-complémentaires santé

Certains de ces régimes sont-ils non responsables ?



■ Oui   ■ Non

## Montée en puissance pour la prévoyance

- **Financement patronal** moyen : **72 %**
  - Existence de minimas conventionnels
  - Volonté de l'employeur de prendre en charge de manière plus conséquente les risques « lourds »

# Epargne Retraite : des dispositifs financés par les entreprises

- **PEE / PEG** : Le plafond d'abondement des plans d'épargne entreprise se situe, en moyenne, à 1 399 € par salarié. Le plafond d'abondement médian se situe à 1 000 € par salarié.

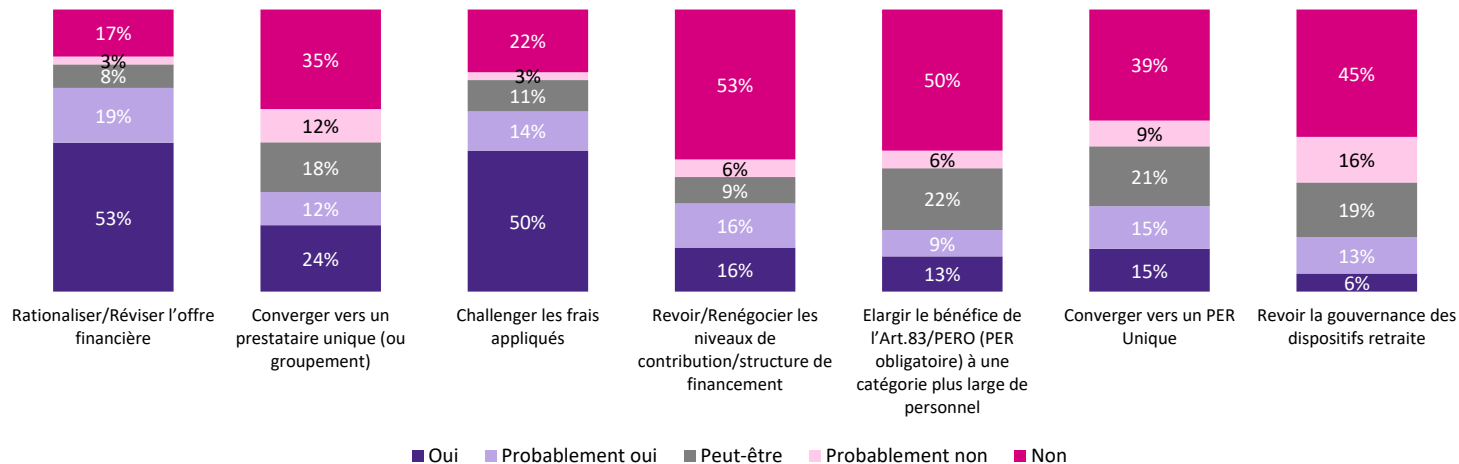
	Moyenne			
	Borne min	Borne max	Taux abondement	Moy. Enveloppe associée
Tranche 1	0€	425€	130%	455€
Tranche 2	370€	1 285€	72%	610€
Tranche 3	950€	2 240€	35%	290€

- **PERCO / PERCOL** : Le plafond d'abondement des plans d'épargne retraite collective se situe, en moyenne, à 1 521 € par salarié. Le plafond médian se situe à 1 100 € par salarié.

	Moyenne			
	Borne min	Borne max	Taux abondement	Moyenne Enveloppe associée
Tranche 1	0€	500€	130%	630€
Tranche 2	570€	2 045€	75%	680€
Tranche 3	1 190€	2 600€	45%	600€

- **Article 83 / PERO** : En moyenne, pour les cotisations obligatoires, on observe une répartition employeur/salarié de l'ordre 80/20.

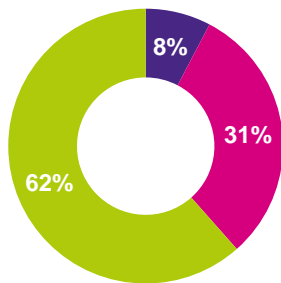
Dans le cadre de la "Pactisation" de votre/vos dispositif(s) retraite, avez-vous, ou allez-vous, en profiter pour :



- Dans le cadre de la « Pactisation » des dispositifs retraite, les entreprises interrogées comptent essentiellement :
  - ✓ Rationaliser/Réviser l'offre financière
  - ✓ Challenger les frais appliqués
- Pour la majorité des entreprises, renégocier les niveaux de contribution ou la structure de financement n'est pas à l'ordre du jour.

# Dispositif attractif : l'actionnariat salariés

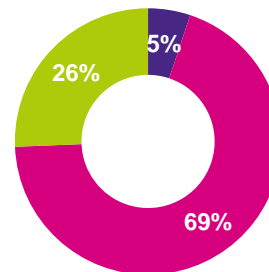
Faites-vous des opérations d'actionnariat salariés ?



■ Oui, tous les ans ■ Oui, assez régulièrement ■ Non

- **39%** des entreprises déclarent réaliser des opérations d'**actionnariat salariés**.
- **8%** des entreprises en réalisent **tous les ans**.

Avez-vous prévu de mettre en place un fonds d'actionnariat salariés dans les deux ans à venir ?

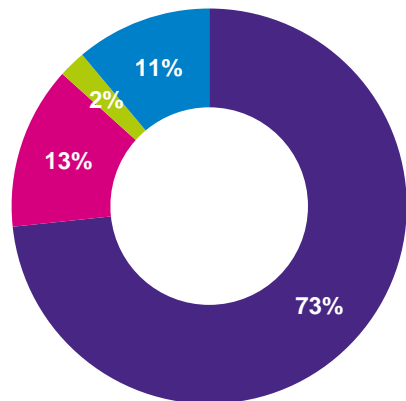


■ Oui ■ Non ■ Ne sait pas

- **5%** des entreprises uniquement déclarent **avoir prévu** de mettre en place **un fonds d'actionnariat salariés** dans les deux ans à venir.

# Etre en accord avec les nouvelles aspirations : Investissement socialement responsable

Dans vos dispositifs d'épargne, proposez-vous des fonds gérés selon une approche d'investissement socialement responsable (ISR) ?



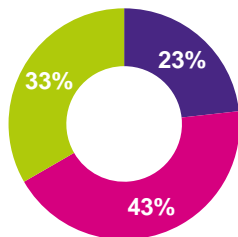
- Oui, c'est une conviction de l'entreprise et des CS
- Oui, suite à la proposition du prestataire
- Non, pas encore, mais c'est un souhait fort d'évolution
- Non

- Concernant l'offre financière des dispositifs d'épargne collective, **86%** des entreprises déclarent **proposer une offre de fonds partiellement ou totalement socialement responsables** à leurs salariés.
- De plus, pour **73%** des entreprises, le choix de proposer des fonds socialement responsables correspond à une **conviction de l'entreprise et des conseils de surveillance**.



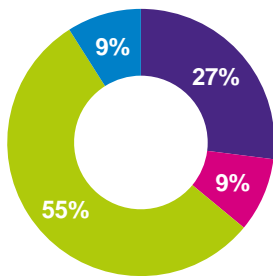
# Régimes de Retraite adaptés aux salariés en mobilité

## Dispositifs en place



■ Non ■ Oui, un PRI ■ Oui, un plan local

## Objectifs du PRI



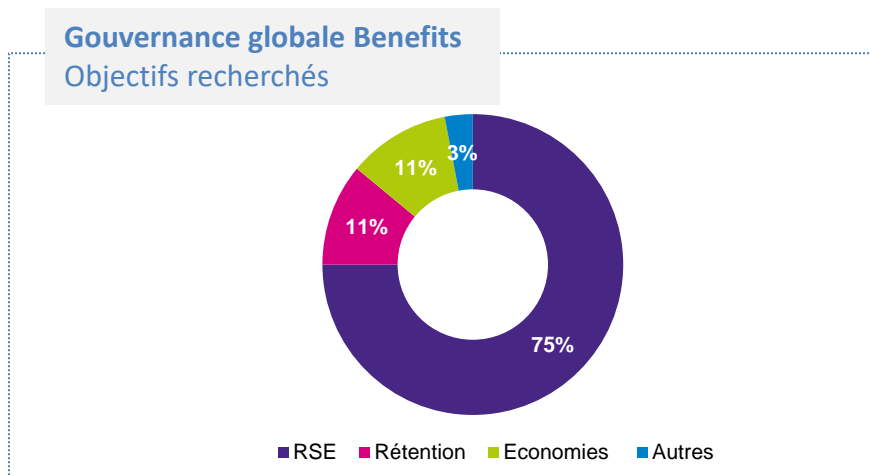
■ Compenser une perte ■ Compléter le package local  
■ Avoir un outil flexible ■ Autre

- Près de la **½ des entreprises** centralise la gestion de leurs salariés en mobilité et choisit un Plan de Retraite International.
- Pour **1/3 des multinationales** les plans locaux sont privilégiés, et pour près **d'1/4 des participants**, pas de choix de plan de retraite.

- **55%** des entreprises qui ont mis en place un PRI l'ont fait car il s'agit d'un produit extrêmement flexible. Il permet de définir librement l'éligibilité des participants, des **taux de cotisation différents** en fonction de la catégorie professionnelle ou de la zone géographique.
- Le PRI permet de **compenser d'éventuelles pertes de cotisations** d'un pays à l'autre pour plus **d'1/4 des participants**.
- **9%** des entreprises l'utilisent en **complément d'un régime local**.

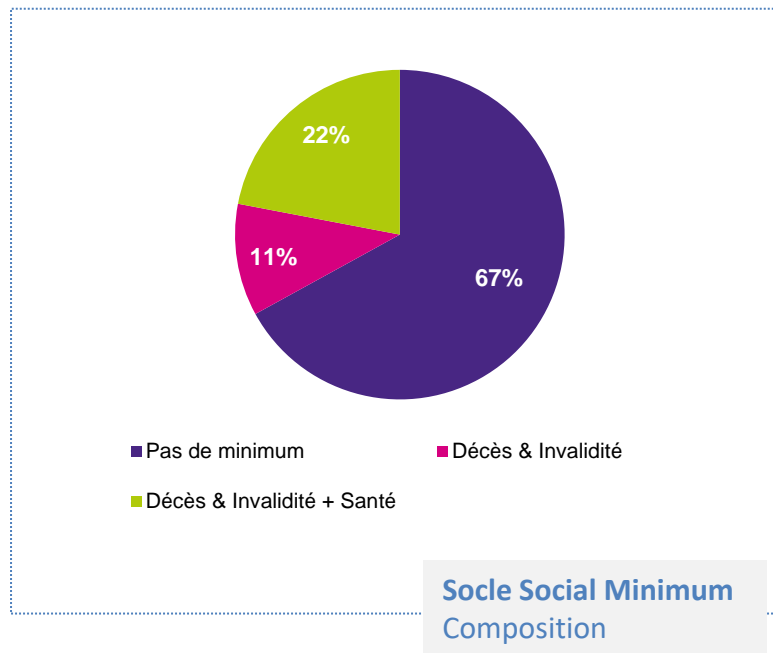
# A l'international : tendre vers une approche globale

Des multinationales françaises de moins en moins réticentes à considérer une approche globale et un pilotage de la Protection Sociale au sein du Groupe



Réelle prise de conscience des multinationales quant à la **nécessité d'une gouvernance autour des couvertures des salariés locaux.**

## L'approche sociale à travers la mise en place d'un socle social minimum





# ORGANISATION DU TRAVAIL & QVT : LES ENJEUX DU MONDE D'APRÈS

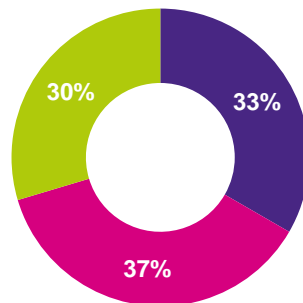
---



## Une vision très différenciée selon les secteurs

### La contrainte évidente des entreprises subissant la crise économique

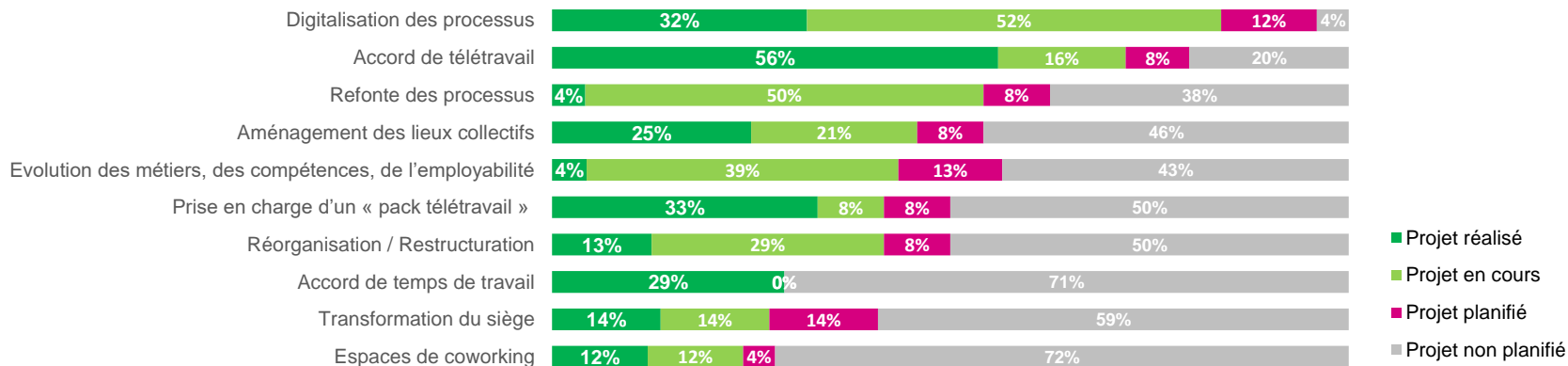
Pensez-vous que dans le contexte COVID, l'évolution de l'organisation constitue pour votre entreprise :



- Une contrainte à gérer
- Une nécessaire adaptation
- Une opportunité

# Des projets majoritairement orientés vers l'organisation du télétravail

## Quels thèmes ont fait l'objet de projets ou d'actions durant l'année passée ou sont planifiés ?



- Des **reports pour des raisons budgétaires** ou de charge de travail indirectement liée au contexte COVID
- **La digitalisation ou la refonte des processus majoritaires.**
- La **mise en place d'accord de télétravail ou la décision des avantages associés au travail à distance** viennent ensuite en 2<sup>ème</sup> (en ligne avec les tendances déjà observées avant la pandémie)

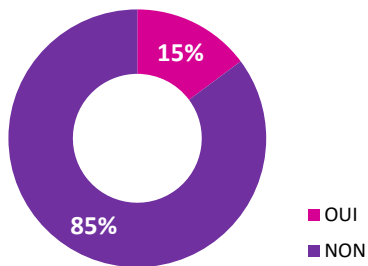
# 3 grands enjeux dans l'évolution des modes d'organisation du travail

Quels sont les principaux enjeux pour vous dans l'évolution des modes d'organisation du travail ?

1. **Maintien du Collectif**
2. **Accompagnement du management à distance**
3. **Culture d'entreprise**

# Qualité de vie au travail : constats & actions menées

## Dans le contexte économique actuel, votre entreprise a-t-elle renoncé à des actions de QVT ?



- 80% des répondants constatent une **hausse des risques psychosociaux liés à l'isolement des collaborateurs**.
- Dans une enquête réalisée avec l'IFOP (mai & novembre 2020), **le moral des salariés** apparaissait comme très affaibli par les épisodes de confinement. **65%** d'entre eux se déclareraient **fatigués, inquiets, stressés ou surmenés**... Même si certaines causes sont exogènes au contexte professionnel, **les entreprises réalisent de plus en plus qu'elles ont un rôle important à jouer dans la santé des salariés**.
- Face aux **risques liés à l'ergonomie du poste de travail à domicile et à l'isolement des salariés, les entreprises** ont majoritairement mis en œuvre des actions lors de l'année écoulée. L'entreprise est l'un des meilleurs acteurs pour la prévention car elle est en contact permanent des salariés. **La réforme de la santé au travail** est un élément supplémentaire de cette tendance sociétale.

Pour 81% des interviewés, **le bien-être au travail** constitue **un enjeu prioritaire** au sein de leur entreprise.



Contre 56% lors de sa dernière mesure en septembre 2018 !

Enquête réalisée par l'IFOP pour SIACI SAINT HONORE et Wityffit du 18 au 22 mai 2020, sur un échantillon représentatif de +1000 salariés français





Observatoire Benefits : 3<sup>ème</sup> édition

# CONCLUSION

---

74%

3/4 des salariés  
**font confiance**  
à leur entreprise  
pour relever les défis  
économiques et sanitaires

65%

Des salariés  
**globalement**  
**toujours**  
**optimistes**  
quant à leur avenir  
professionnel



Enquête réalisée par l'IFOP pour SIACI SAINT HONORE et Wittyft.  
du 17 au 22 novembre 2020, sur un échantillon représentatif de +1000 salariés français



# QUESTIONS / RÉPONSES

---

**Merci de votre attention**

# Les experts présents



**Myriam El KHOMRI**

**Directrice du Conseil  
SIACI SAINT HONORE**

## INTERNATIONAL EMPLOYEE BENEFITS



**Arzu SALEH**

**Directrice Employee Benefits  
SIACI SAINT HONORE**

## ÉPARGNE RETRAITE ENTREPRISE



**Mickaël BERREBI**

**Consultant Epargne Retraite  
Entreprise SIACI SAINT HONORE  
Responsable du S2H INSTITUTE**