



Complémentaire santé, prévoyance, épargne d'entreprise, accompagnement des fragilités, mais aussi flexibilité : les avantages adossés à la rémunération constituent un ensemble à géométrie variable en fonction des entreprises désormais essentiel pour les salariés. De nouvelles aspirations, notamment en matière de flexibilité et d'équilibre vie pro/vie perso, se sont ancrées depuis la période COVID, renforcées par l'arrivée de générations 100% digital natives. Ajoutées aux tensions en matière de recrutement sur certains secteurs, elles incitent les employeurs à revisiter ce « **contrat social** », à l'enrichir pour attirer et fidéliser les talents.

C'est pourquoi il nous a paru intéressant de mieux comprendre la perception de ces avantages.

Un contrat social plus riche dans les grandes entreprises ?

La structuration des politiques RH, le poids des organisations syndicales, sans oublier les obligations légales ont conduit depuis longtemps les grandes entreprises à travailler leur contrat social. Pour autant, les plus petites entreprises n'accusent pas forcément un retard du fait de l'importance de la marque employeur dans certains secteurs en tension, et de l'arrivée de nouvelles générations de dirigeants sensibles à l'engagement social et sociétal.

Comme l'indique [Cécile Martinez, consultante RH dans le cabinet Altays](#), c'est surtout à un effet générationnel et culturel que l'on doit de voir se construire un contrat social plus ou moins riche dans les petites entreprises.

Quelles priorités ?

Plébiscités par les salariés, et notamment les jeunes générations, la flexibilité et l'équilibre entre vie pro/vie perso sont aujourd'hui des fondamentaux, au même titre que la rémunération. Pour autant, même auprès des jeunes générations, on observe l'importance que continuent d'avoir la complémentaire santé, la prévoyance, l'accompagnement des fragilités, cités dans le top 3 des sujets prioritaires aussi bien par les salariés que les employeurs.

Élément notable également : la place tenue par les dispositifs d'épargne collective dans la participation à la construction d'une relation équilibrée entre les salariés et leur employeur : 59% des salariés bénéficiant d'un dispositif (vs 31%) estiment leur relation avec leur employeur équilibrée. Au-delà d'un juste partage de la valeur, il s'agit sans doute pour les salariés de sécuriser un avenir perçu comme de plus en plus incertain en se tournant vers l'entreprise.

Vers une formalisation du « contrat social » ?

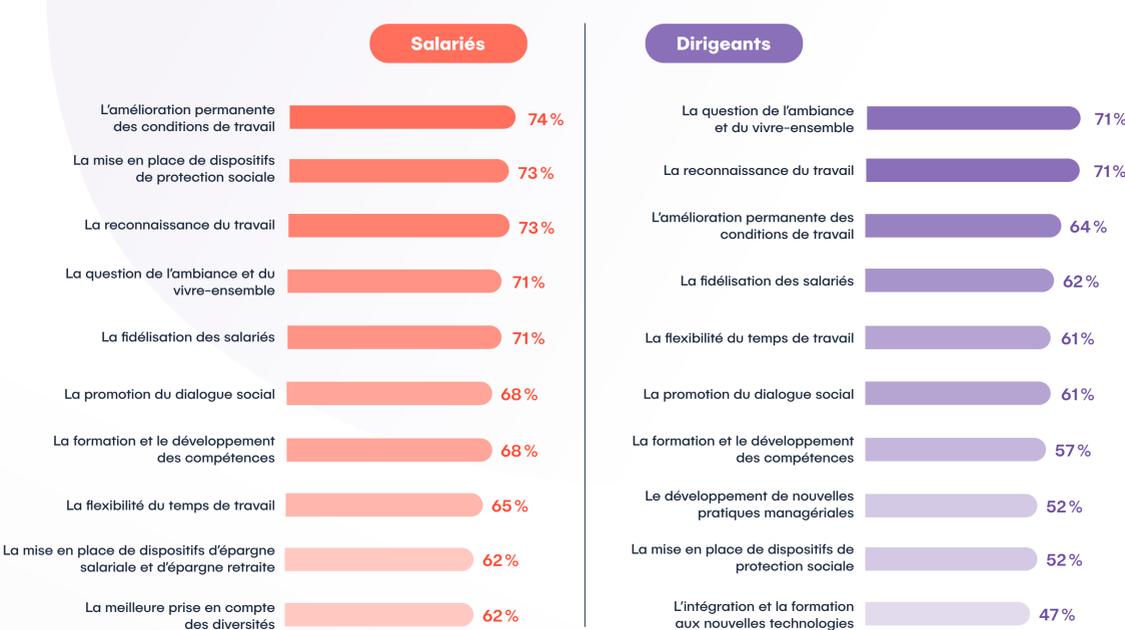
Entreprises et salariés s'accordent sur le besoin de mieux formaliser ce contrat social, dont les bénéficiaires seraient : l'amélioration du dialogue social et du bien-être au travail, une meilleure valorisation du travail et un respect réciproque des engagements.

1. Avantages hors rémunération : quelles priorités ?

Le TOP 10 des priorités

Dirigeants, salariés

% Total Primordial / Très important

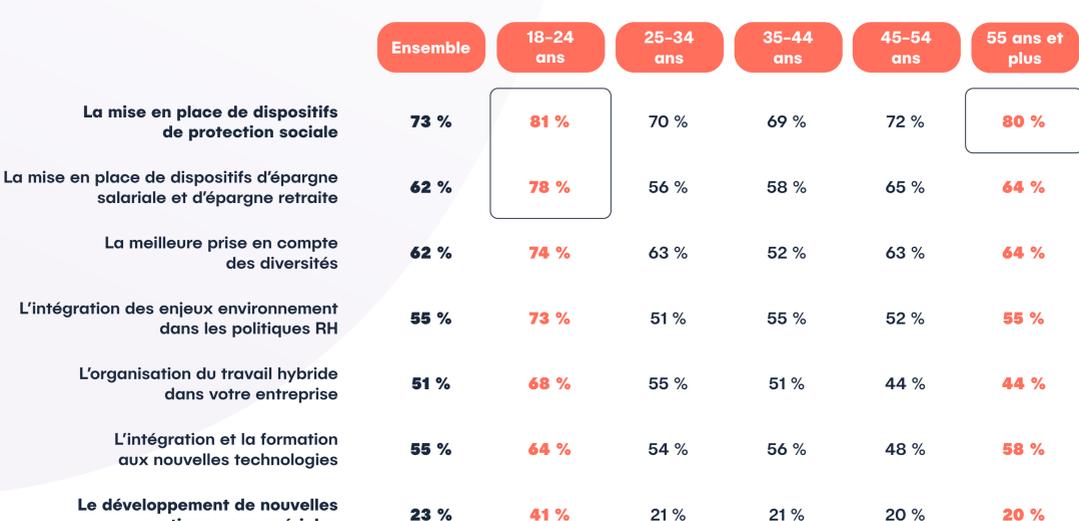


Protection sociale et épargne

Le besoin de sécurisation des plus jeunes et des seniors

La mise en place de dispositifs de protection sociale et d'épargne est plébiscitée par l'ensemble des salariés mais l'on observe un intérêt très fort des 18-24 ans

% Total Primordial / Très important



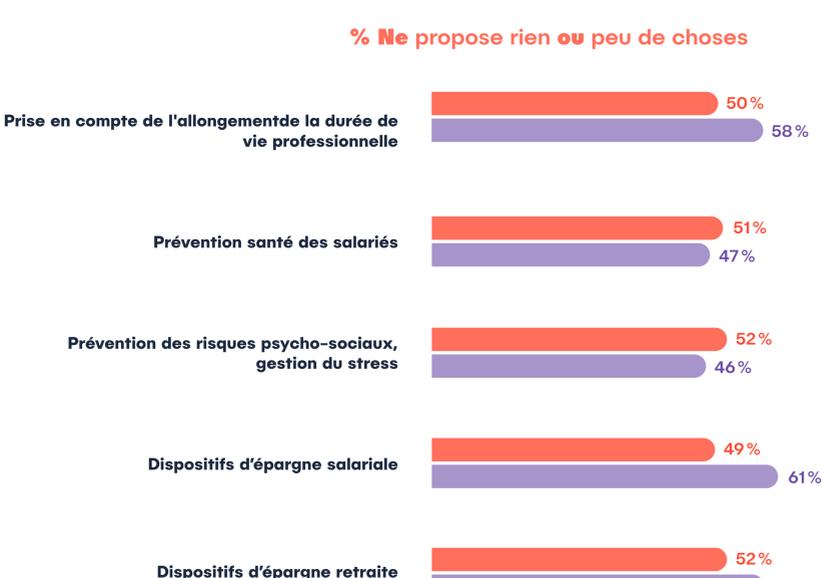
Zoom sur la protection sociale

3 sujets prioritaires : garanties arrêt de travail, complémentaire santé et situations de fragilité



Allongement de la vie pro, prévention et épargne

Des sujets peu traités, notamment dans les plus petites entreprises



La moitié environ des entreprises ne propose toujours pas de dispositif d'épargne collective. Cette donnée rejoint une étude de la DARES de 2020, dans laquelle seules 52,8% des salariés du secteur privé non agricole avaient accès à au moins un dispositif de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale. Un manque qui devrait interroger les entreprises compte tenu de l'intérêt des salariés pour ces dispositifs.

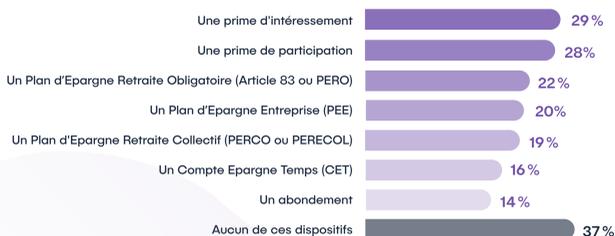
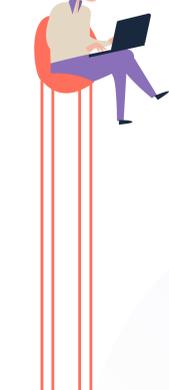
● Salariés
● Dirigeants

2

Épargne collective : une attente des salariés

Les principaux dispositifs de partage de la valeur

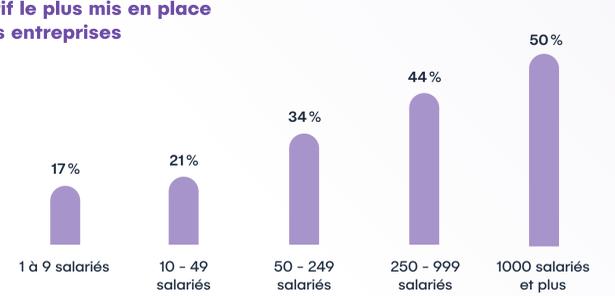
Des dispositifs d'épargne retraite et salariale encore peu développés, notamment dans les plus petites entreprises



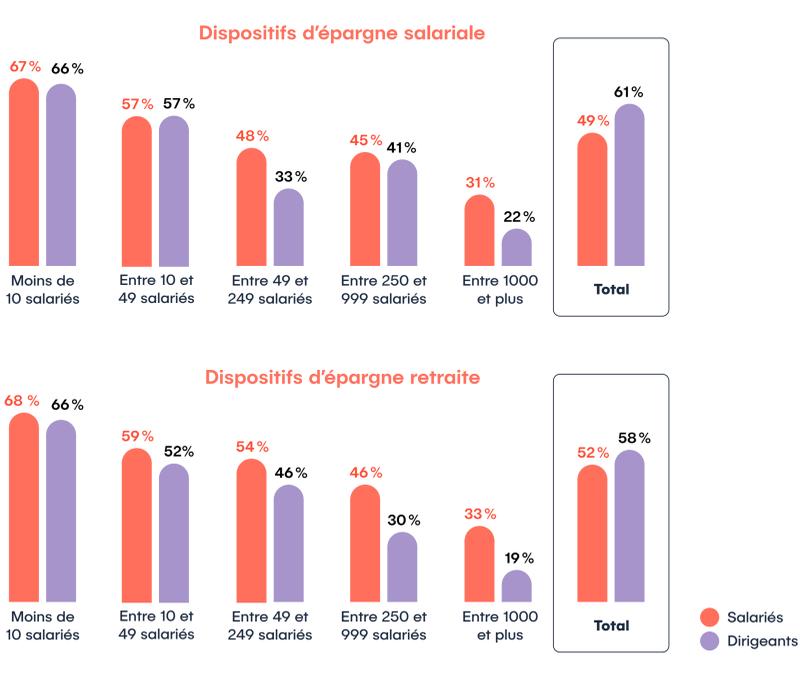
Les dispositifs d'épargne

Une inégalité entre petites et grandes entreprises

Le PEE : dispositif le plus mis en place dans les grandes entreprises



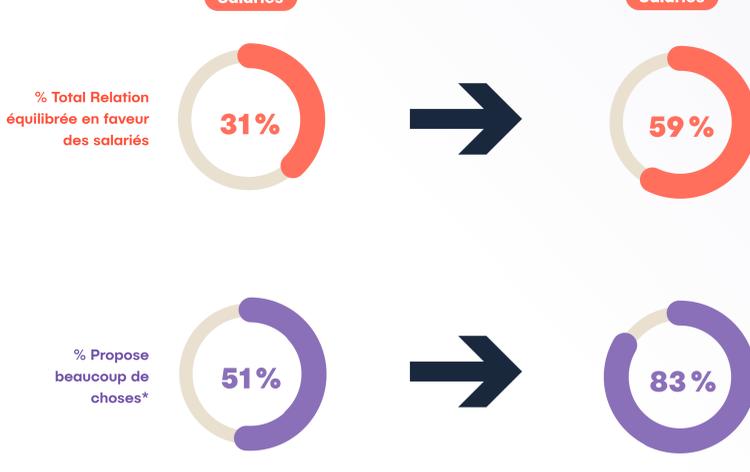
Part des entreprises qui ne proposent rien ou peu de chose selon les salariés et dirigeants



Un élément crucial qui construit la relation avec l'employeur

Aucun un dispositif d'épargne

Au moins un dispositif d'épargne



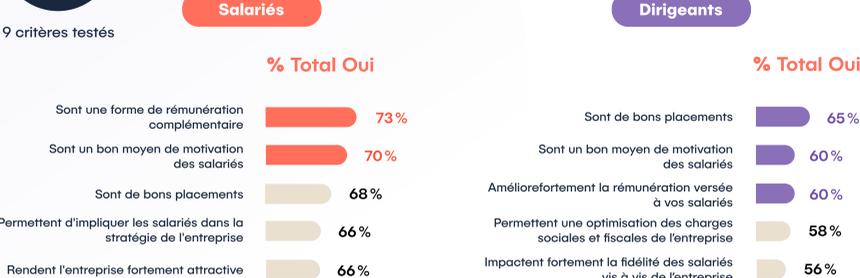
Les salariés sont près de 60% à juger la relation avec leur entreprise équilibrée lorsque celle-ci propose au moins un dispositif d'épargne. 83% estiment alors que l'entreprise propose beaucoup de choses, contre 51% seulement des salariés ne bénéficiant pas de ces dispositifs.

Cet écart témoigne de la contribution de ces dispositifs à la relation qu'entretiennent les salariés avec leur entreprise. En découlent pour les entreprises une plus forte attractivité, un meilleur engagement et une fidélisation, comme le confirment dans le graphique suivant les 66% de répondants qui associent à ces dispositifs l'implication des salariés et l'attractivité des entreprises.

Ce qu'évoquent pour les salariés les dispositifs d'épargne

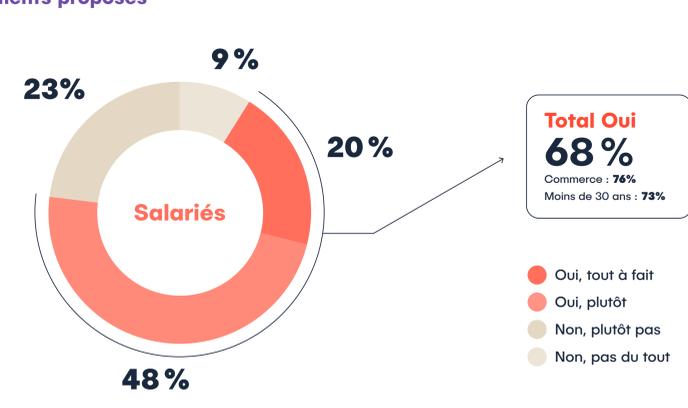
TOP 5

9 critères testés



Des salariés sensibles à la nature socialement responsable des produits

Importance de la nature socialement responsable des placements proposés



On observe ici une nouvelle distorsion entre salariés et dirigeants provenant principalement des plus petites entreprises. 23% des dirigeants estiment la nature socialement responsable des placements pas du tout importante quand 68% des salariés y sont sensibles.

Part des dirigeants qui considèrent les investissements socialement responsable comme un élément majeur



3

La formalisation : une piste à explorer

Une trop grande part des salariés (39%) s'estime mal informée de leurs avantages hors rémunération, ce qui explique une distorsion assez forte dans les perceptions de ces avantages entre employeurs et salariés. Et nombreux sont ceux qui expriment leur besoin d'information. Ainsi une formalisation de cet ensemble d'avantages dans un cadre que l'on nommerait « contrat social » semble souhaitable. 80% des salariés, 75% des dirigeants y sont favorables.

Si la notion reste ainsi floue pour la plupart, l'intérêt d'une telle formalisation serait multiple. Pour les salariés, il s'agirait d'y faire apparaître l'ensemble des éléments de rétribution indirecte, de protection sociale et de flexibilité.

L'importance que recouvre aujourd'hui l'ensemble de ces éléments, lisible dans l'ensemble des résultats de cette étude, invite à leur donner une meilleure visibilité et une plus grande cohérence d'ensemble, dans un cadre qui rentre pleinement dans les engagements sociaux et sociétaux de l'entreprise.



Une distorsion entre la perception des salariés et des dirigeants

Les salariés s'estiment moins bien dotés que ce qu'estiment les dirigeants

% Propose beaucoup de choses



Si une distorsion existe sur tous les items, quelle que soit la taille de l'entreprise, elle s'avère plus importante dans les entreprises de 10-49 salariés, notamment en matière de complémentaire santé, d'environnement de travail et d'accompagnement des fragilités.

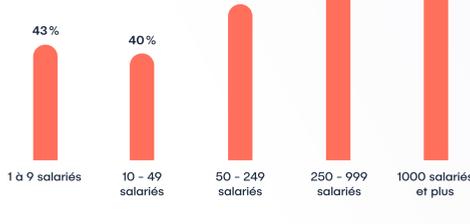
Certaines distorsions peuvent s'expliquer par des attentes particulières des salariés mais aussi par un déficit d'information des salariés.

Une mauvaise connaissance de leurs avantages par les salariés

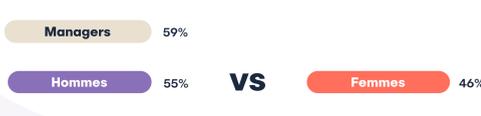
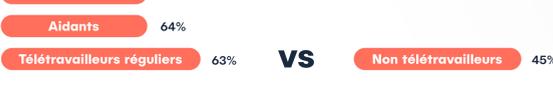
39% des salariés connaissent mal leurs avantages salariaux et sociaux



Mais dans les entreprises de plus de 50 salariés, une majorité estime ces avantages nombreux



Des variations entre catégories de salariés



Une majorité de salariés en demande d'information

Protection sociale santé et prévoyance

63% des salariés souhaitent davantage d'information



Épargne

69% des salariés souhaitent davantage d'information



Le contrat social : une notion floue

Seuls 8% des salariés et 6% des dirigeants déclarent avoir une idée précise de ce qu'elle recouvre

Ce que la notion évoque



Observations...

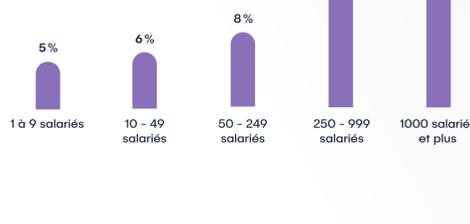
... VERBATIMS

Des verbatims qui évoquent le plus souvent les aides sociales, et les conditions de travail. À noter qu'aucun verbatim n'évoque le partage de la valeur.

Le contrat social

Une utilisation de la notion plus fréquente dans les grandes entreprises

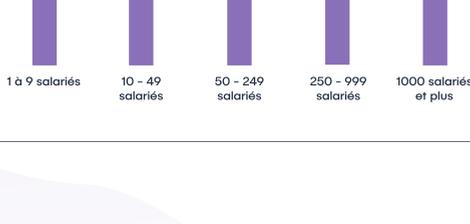
Un ensemble mieux formalisé dans les grandes entreprises



Une demande de formalisation forte, quelle que soit la taille de l'entreprise



Focus par taille d'entreprise



Les priorités des salariés

Si un contrat social était mis en place, les salariés privilégieraient les éléments de rétribution pure (avantages divers, épargne), la protection sociale et la flexibilité



Les avantages

Reconnaissance et valorisation

TOP 1 des salariés



Meilleur dialogue social

TOP 1 des entreprises



Respect des engagements par l'entreprise

Dans les TOP3 pour salariés



Amélioration QVCT/Bien être

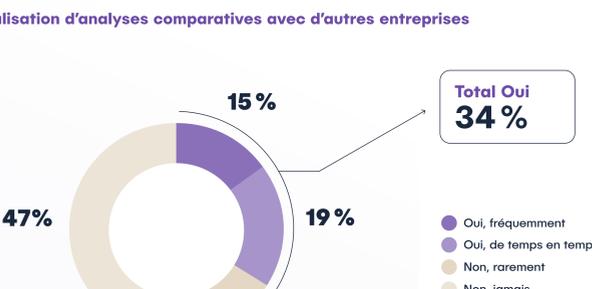
Un bénéfice reconnu par tous



Benchmark

Une pratique encore trop peu courante dans les plus petites entreprises

Réalisation d'analyses comparatives avec d'autres entreprises



Sensibilité des dirigeants par taille d'entreprise



Épargne collective :

3 grands types de produits sont à votre disposition

L'entreprise a la possibilité de souscrire à différents produits d'épargne permettant principalement à ses salariés de préparer leur retraite mais aussi d'épargner pour des projets personnels

Le PERCO

Il permet à vos salariés de constituer une épargne dédiée à leur retraite. Les versements investis offrent un complément financier pour maintenir leur niveau de vie une fois qu'ils auront cessé leur activité professionnelle

Contrairement au [Plan Epargne Retraite Obligatoire \(PERO\)](#) le PERCO est un produit bancaire et non assurantiel. De plus, il n'a aucun caractère obligatoire : vos salariés peuvent choisir d'y adhérer selon leur bon vouloir.

Le PERCO bénéficie d'un cadre fiscal et social avantageux. Dans la limite des plafonds en vigueur, pour vous employeur, les versements sont exonérés de cotisations sociales et sont déductibles du bénéfice imposable de l'entreprise, et pour vos salariés, leurs versements volontaires bénéficient également de la déductibilité à l'impôt sur le revenu.



Le PERO

Le **PER Obligatoire**, c'est un régime de retraite supplémentaire souscrit par l'entreprise au bénéfice de l'ensemble du personnel ou d'une catégorie objective de salariés. L'affiliation de salariés relevant de la catégorie est obligatoire.

Le **PERO** succède à l'ancien régime de retraite supplémentaire ou « Article 83 ». Il permet à vos salariés cadres ou non-cadres de se constituer une épargne retraite avec les cotisations versées par l'entreprise et leurs versements individuels facultatifs et défiscalisants.

L'épargne est gérée par chaque salarié selon ses choix. Sauf cas de force majeure, les fonds sont bloqués jusqu'à la retraite. Le salarié bénéficiera d'une rente viagère et/ou d'un capital lors de sa retraite.



Le PEE

C'est la solution d'épargne salariale qui permet à vos collaborateurs de mettre de côté pour financer leurs projets personnels.

Il peut être alimenté par :

1

Les primes de **participation** ou **d'intéressement**

2

Des versements volontaires

(dans la limite de 25 % de la rémunération annuelle brute)

3

L'abondement

un complément que vous ajoutez aux sommes épargnées par vos collaborateurs.

Ces sommes sont placées sur des **supports financiers** permettant de faire travailler l'épargne. L'épargne est disponible au bout de 5 ans, mais de **nombreux cas de déblocage anticipé** permettent d'en profiter avant cette échéance.

Pour aller plus loin

- + Découvrez les avantages du [PER Collectif](#)
- + [Le Plan Épargne Retraite Collectif \(PERO\)](#) / Malakoff Humanis
- + [Le Plan Épargne Entreprise \(PEE\)](#)
l'épargne salariale pour tous

