

communiqué de presse

Paris, le 16 octobre 2024

[Étude exclusive de Malakoff Humanis]

Complémentaire santé, prévoyance, épargne : leviers des politiques RH attractives

Malakoff Humanis publie les résultats d'une étude approfondie qui révèle les multiples facettes de la définition et de la composition des avantages sociaux et salariaux selon que l'on interroge les salariés ou les dirigeants d'entreprise¹. L'enquête met aussi en lumière les attentes des salariés et la méconnaissance qu'ils ont de ces avantages, alors même que ceux-ci sont indispensables à la construction de politiques RH innovantes et performantes dans un contexte où les problématiques de recrutement s'intensifient et où les attentes des collaborateurs évoluent rapidement. Si le sujet du contrat social n'est pas nouveau, cette enquête montre qu'il est à revisiter régulièrement pour en faire un outil au service de l'attractivité des entreprises et de la fidélisation des salariés.

L'étude complète est disponible sur le [Comptoir de Malakoff Humanis](#) et sur l'[espace presse](#).

Les dispositifs de protection sociale et d'épargne : atouts stratégiques de la politique RH des entreprises

Près de 39% des salariés interrogés déclarent mal connaître les avantages sociaux et salariaux mis à leur disposition, un chiffre qui s'élève à 49% dans les très petites entreprises (TPE). Et 43% des répondants estiment les connaître de manière assez superficielle. Pour autant, 59% des dirigeants déclarent aller au-delà du cadre légal obligatoire en matière de protection sociale. Déficit d'information ou manque de lisibilité, il y a là un véritable enjeu de valorisation des politiques RH.

La complémentaire santé (pour 65% des salariés et des dirigeants), la prévoyance (pour près de 70%), et l'accompagnement des fragilités (pour près de 50%) sont aujourd'hui des enjeux RH essentiels, tant pour les dirigeants que pour les salariés et sont largement plébiscités par ces derniers.

Ces éléments sont suivis de près par les dispositifs d'épargne – épargne salariale et retraite supplémentaire – qui, pour près de 70% des salariés et 60% des dirigeants constituent un élément clé de motivation. Ils contribuent également à l'attractivité de l'entreprise (pour 66% des salariés) et à la fidélisation des salariés (selon 56% des dirigeants). Ils participent enfin à l'établissement d'une relation de confiance entre l'employeur et ses collaborateurs selon 59% des salariés qui en bénéficient, en offrant des garanties de sécurité face à un avenir perçu comme incertain. La majorité des salariés (2/3) est par ailleurs très sensible à la nature socialement responsable des placements. Pour les entreprises, ces dispositifs représentent un levier de compétitivité et un marqueur distinctif sur le marché de l'emploi.

Les jeunes salariés, notamment les 18-24 ans, se montrent particulièrement réceptifs à ces enjeux : 78% (+16 points par rapport à la moyenne) considèrent l'épargne comme un critère important. Cependant, malgré cet engouement, un tiers des entreprises n'a pas encore déployé de dispositif

¹ Etude « Complémentaire santé, prévoyance, épargne : leviers des politiques RH attractives », Malakoff Humanis 2024 : étude de perception menée pour Malakoff Humanis par Harris Interactive auprès de 1512 salariés et 451 dirigeants d'entreprise du secteur privé et para-public - Recueil du 24 avril au 17 mai 2024

d'épargne, ce qui représente pourtant une opportunité pour séduire les nouveaux entrants dans le marché du travail.

Formalisation d'un nouveau contrat social : une exigence partagée

Face à ces constats, salariés et dirigeants convergent vers un besoin de formalisation des engagements réciproques autour d'un « contrat social » moderne et structuré. 75% des dirigeants et 80% des salariés expriment le besoin de clarifier et de mieux communiquer sur ces engagements, afin d'améliorer le dialogue social, de renforcer la valorisation du travail et de structurer la relation employeur-employé.

Aujourd'hui, seuls 14% des dirigeants interrogés déclarent avoir formalisé un tel contrat. L'importance que recouvre ces éléments invite à leur donner une meilleure visibilité dans un cadre qui s'inscrit pleinement dans la démarche de responsabilité sociétale des entreprises.

Cette étude inédite de Malakoff Humanis souligne l'importance stratégique des dispositifs de protection sociale et d'épargne pour les entreprises qui souhaitent anticiper les évolutions du marché du travail et se positionner comme des employeurs de référence.

Pour Olivier Ruthardt, directeur général adjoint en charge des ressources humaines de Malakoff Humanis : « *De nouvelles aspirations, notamment en matière de protection et de sécurité, se sont ancrées depuis la période COVID, renforcées par l'arrivée de générations 100 % digital natives. Ajoutées aux tensions en matière de recrutement dans certains secteurs, elles incitent les employeurs à revisiter ce « contrat social », à l'enrichir pour créer un lien durable entre entreprise et salariés ».*

*Pour en savoir plus, retrouvez notre émission spéciale « [Les invités du Comptoir : quel contrat social pour attirer et fidéliser les salariés ?](#) », avec la participation de **Elise Penalva Icher**, professeure des universités en sociologie, Université Paris-Dauphine, **Cécile Martinez**, consultante RH chez ATLAYS et **Anne-Sophie Godon**, directrice Accompagnement social et prévention en entreprises de Malakoff Humanis.*



Contacts presse :

MALAKOFF HUMANIS

Élisabeth Alfandari : +33 7 60 09 25 30

elisabeth.alfandari@malakoffhumanis.com

PRIMATICE Conseil

Hugues Schmitt : +33 6 71 99 74 58

huguesschmitt@primatice.com

Victoria Rey : + 33 6 26 94 54 79

victoriarey@primatice.com

À propos de Malakoff Humanis

Acteur majeur de la protection sociale, Malakoff Humanis est né en janvier 2019 du rapprochement des groupes Malakoff Médéric et Humanis. Avec 8,7 Mds€ de fonds propres, 414 000 entreprises clientes en Assurance et en Epargne et plus de 9 millions de personnes protégées (assurés et ayants droit), Malakoff Humanis détient près de 15 % de parts de marché de l'assurance collective.

Dans le cadre de la retraite complémentaire Agirc-Arrco, le Groupe verse 42,2 Mds€ d'allocations à 6,3 millions d'allocataires, et gère les cotisations de 601 000 entreprises et plus de 7 millions de cotisants.

Paritaire, mutualiste et à but non lucratif, Malakoff Humanis met sa performance au service de l'utilité sociale : en 2023, le Groupe a consacré 201 M€ à l'accompagnement des personnes en situation de fragilité sociale.

www.malakoffhumanis.com @MalakoffHumanis #ComptoirMH