

## LES DIRIGEANTS SOUHAITERAIENT BÉNÉFICIER EN PRIORITÉ DE LA GARANTIE CONTRE LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX DANS LEUR CONTRAT DE PRÉVOYANCE

*Le Groupe APICIL publie les résultats de son étude réalisée avec OpinionWay :  
« La prévoyance aujourd'hui et demain : perceptions et attentes des dirigeants d'entreprise »*

Depuis deux ans, la crise sanitaire soulève de nombreuses problématiques organisationnelles et renforce l'attention portée à la santé et la sécurité des salariés en entreprise. Dans ce contexte, le Groupe APICIL, 3<sup>ème</sup> groupe français de protection sociale, publie les résultats de son étude sur « La prévoyance aujourd'hui et demain : perceptions et attentes des dirigeants d'entreprise » réalisée avec l'Institut de sondage OpinionWay. Pour plus de neuf dirigeants sur dix (92%), la prévention est un enjeu prioritaire ; de fait, la quasi-totalité des interrogés (89%) souscrivent à ce jour un contrat de prévoyance pour leurs salariés. S'ils estiment que ces derniers sont bien protégés contre les risques vitaux ou rédhibitoires pour l'accomplissement de leur activité professionnelle, les dirigeants affirment que la crise a accéléré l'émergence de besoins de couverture liés aux risques psychosociaux, à l'absentéisme et à la qualité de vie au travail.



- 92% des dirigeants se sentent bien informés concernant les garanties qu'ils souscrivent, leurs obligations en tant qu'employeur (91%) et les risques de prévoyance (90%) ;
- Ils considèrent que leurs salariés sont bien protégés contre les risques d'invalidité (98%), d'incapacité de travail (97%), de décès, de perte d'autonomie et de maladies chroniques (96%) ;
- Les garanties supplémentaires que les dirigeants souhaiteraient voir figurer dans leur contrat de prévoyance sont le burn-out et la dépression (40%), l'absentéisme (19%) et la perte d'autonomie d'un salarié (15%) ;
- Pour 49% des chefs d'entreprise, la crise sanitaire a eu un impact important sur les conditions de travail, ainsi que sur la santé mentale et physique des collaborateurs. Un constat particulièrement mis en avant chez ceux qui dirigent une moyenne ou une grande entreprise (74%) ou qui évoluent dans le secteur de l'hôtellerie-restauration, des transports ou du commerce (65%) ;
- Les principales conséquences de la crise dans leur entreprise sont une augmentation de l'absentéisme (51%), des difficultés de recrutement (39%), un développement des risques psycho-sociaux (25%) et un désengagement des collaborateurs (22%) ;

- Selon les chefs d'entreprise, la période est favorable à la mise en œuvre d'actions de prévention concernant les risques psychosociaux (62%), au développement de la qualité de vie au travail (58%), et au déploiement de démarches de prévention de l'absentéisme (53%). Ce dernier constat est particulièrement mentionné chez ceux qui sont à la tête d'une entreprise de 50 salariés et plus (69%) ;
- Les assureurs, mutuelles et institutions de prévoyance sont les plus légitimes pour conseiller les entreprises en matière de prévoyance (70%), devant les experts-comptables (38%) et les courtiers (18%) ;
- La qualité du service rendu (58%), le prix des cotisations (53%) et la disponibilité des interlocuteurs (52%) sont les trois atouts qui sont déterminants dans la relation avec leur assureur ;
- En termes de service additionnel aux garanties de prévoyance, un tiers des dirigeants (32%) serait intéressé par l'accès à des services digitalisés.

### Souscrire à un contrat de prévoyance, une norme en entreprise

Les dirigeants sont relativement unanimes vis-à-vis de la prévoyance : ils estiment non seulement **prendre la mesure des enjeux** qui y sont associés, mais également que leurs salariés sont bien protégés. Ainsi, **près de 9 dirigeants sur 10 (89%) ont souscrit un contrat de prévoyance** pour leurs collaborateurs et ils sont plus de neuf sur dix à déclarer (92%) qu'il s'agit d'un **enjeu prioritaire ou important pour eux**. Pour la mince frange de ceux n'ayant pas doté leurs salariés de garanties de prévoyance (11%), **la minimisation des risques (44%)** ressort comme le premier motif le plus allégué, suivi du **prix des contrats (33%)** et **un régime obligatoire qu'ils considèrent comme suffisant (26%)**.

Ce fort recours à un contrat de prévoyance s'explique notamment par la connaissance accrue qu'ils ont du sujet : **neuf dirigeants sur dix se sentent, en effet, bien informés sur les garanties souscrites (92%), leurs obligations en tant qu'employeur (91%) et les risques de prévoyance (90%)**. Ils affirment à 90% que leurs collaborateurs sont bien protégés. Ce sont les risques vitaux ou réhabilitatoires pour l'accomplissement de leurs fonctions professionnelles qui sont ceux considérés comme étant les mieux couverts. En effet, les dirigeants sont convaincus que leurs salariés sont **bien protégés contre les risques d'invalidité (98%), d'incapacité de travail (97%), ainsi qu'en cas de décès, de perte d'autonomie ou de maladies chroniques (96%)**.

### Les risques psychosociaux et l'absentéisme suscitent de nouveaux besoins de couverture

Pour près de la moitié des dirigeants (49%), **la crise sanitaire a eu un impact important sur les conditions de travail et la santé mentale et physique des collaborateurs. Les moyennes et grandes entreprises de plus de 250 salariés (74%) soulignent davantage cet impact** que les plus petites de moins de 10 travailleurs (48%). Les plus importantes structures dédient peut-être davantage de ressources au suivi de leurs collaborateurs et monitorent probablement de façon plus précise leur ressenti. La restructuration du travail a peut-être également été plus profonde dans ces groupes que dans des entreprises plus petites, donc plus agiles. Côté secteurs d'activité, ce sont les entreprises de l'hôtellerie-restauration, des transports et du commerce, fortement affectées par les périodes de confinement et restrictions, (65%) qui insistent également sur la portée de la crise sur la santé mentale et physique des salariés.

**Un dirigeant sur quatre (25%) estime que le développement des risques psychosociaux est une des principales conséquences de la crise sanitaire.** Cette classe de risques est celle qui cristallise le plus d'intérêt : **40% des dirigeants qui ne bénéficient pas actuellement de garantie contre le burn-out et la dépression souhaiteraient qu'ils figurent dans leur contrat de prévoyance.** Logiquement, la prévention des risques psychosociaux est l'axe qui capitalise le plus intentions d'actions, 22% des chefs d'entreprise envisageant d'initier une démarche sur ce sujet en 2022 dans un contexte où **près des deux tiers (62%) trouvent la période favorable pour agir dans ce domaine.**

### Une augmentation de l'absentéisme et une perte de sens

**La moitié des dirigeants (51%) déplore une augmentation de l'absentéisme en raison de la crise sanitaire.** Cette situation aigüe les incite à suivre plus précisément et à mieux couvrir ce type de risque. Près d'un chef d'entreprise sur cinq (19%) ne disposant actuellement pas d'une couverture sur ces risques souhaiterait ainsi les intégrer à son contrat de prévoyance. De plus, alors qu'ils jugent à plus de la moitié (53%) que le contexte est propice pour initier **une démarche de prévention de l'absentéisme** et tout particulièrement ceux à la tête d'une entreprise de 50 salariés et plus (69%), ils seraient plus de deux sur dix (23%) à être intéressés par une évaluation du coût de l'absentéisme dans leur entreprise ou par une photographie de ce phénomène dans leur secteur d'activité (19%).

Enfin, **près de quatre dirigeants sur dix (39%) pointent des difficultés de recrutement et relèvent un désengagement et une perte de sens chez les collaborateurs (22%),** ainsi qu'une augmentation des démissions (17%) suite à la crise du COVID-19. **Dans un contexte où près de 6 d'entre eux sur 10 (58%) considère le contexte porteur pour impulser des actions soutenant la qualité de vie au travail,** ils sont 21% à envisager mettre en place en 2022 un diagnostic dans ce domaine. Un pilotage plus étroit des arrêts de travail, avec des actions de contrôle et d'accompagnement des collaborateurs en arrêt s'inscrit dans les projets de respectivement 15% et 13% des dirigeants.

« Si les risques psychosociaux et l'absentéisme sont des phénomènes identifiés depuis de nombreuses années dans le monde du travail, la crise sanitaire que nous venons de traverser a largement contribué à les intensifier, obligeant les entreprises à réagir et trouver des solutions concrètes face au désengagement de leurs salariés. Par crainte de voir s'aggraver la santé de ces derniers, ce qui impacterait la performance collective, les dirigeants semblent aujourd'hui prendre la mesure de l'enjeu de la qualité de vie au travail et de la prévention des risques psychosociaux. Plus ou moins forte selon la taille des organisations, c'est une ambition commune qui se dégage : celle de déployer des politiques de prévention qui intègrent la dimension du risque de santé mentale et psychique du travailleur. En tant qu'acteur de la prévoyance et expert dans son domaine, le Groupe APICIL a un rôle déterminant à jouer dans la réflexion, la modélisation et la mise à disposition de nouvelles offres de services qui répondent à ces attentes, non seulement vitales à l'échelle de l'entreprise mais vertueuses sur les plans social et sociétal » déclare **Thomas Perrin, Directeur Général Adjoint Santé et Prévoyance du Groupe APICIL.**



### Accompagnement et conseil : les instituts de prévoyance privilégiés par les dirigeants

Au regard de l'émergence de ces nouveaux besoins, l'accompagnement des dirigeants dans la mise en place de nouvelles politiques et actions de prévoyance semble primordial. A cet égard, les assureurs, mutuelles et institutions de prévoyance bénéficient de la plus solide légitimité pour conseiller les entreprises en matière de prévoyance : **70% des dirigeants les identifient parmi les acteurs les mieux placés pour assumer ce rôle de conseil,** devant dans une bien moindre mesure les experts-comptables (38%) et les courtiers (18%). Ils préfèrent donc nettement s'appuyer sur des experts dont la prévoyance est le cœur de métier.

### Des atouts qui font la différence

**La qualité du service rendu (58%), le prix des cotisations (53%) et la disponibilité des interlocuteurs (52%) sont les trois atouts qui sont déterminants dans la relation avec leur assureur.** La dimension conseil est également très prisée (36%). Les attentes exprimées sur ce plan sont également élevées : un dirigeant sur trois souhaiterait davantage de pédagogie sur les obligations conventionnelles en prévoyance (31%) et un conseil personnalisé sur les solutions de prévoyance (28%).

En termes de service additionnel aux garanties de prévoyance, **plus d'un tiers des dirigeants (32%) serait intéressé par l'accès à des services digitalisés.** Un résultat qui reste toutefois à tempérer en fonction de la taille de l'entreprise : les moyennes et grandes organisations (54%) sont plus demandeuses que les plus petites (30%). En outre, l'importance accordée à la digitalisation est nettement plus modeste (10%) que celle donnée aux autres paramètres de la relation avec son assureur.

### Méthodologie

Cette étude a été réalisée auprès d'un échantillon de 500 dirigeants d'entreprises du secteur privé de 1 salarié et plus, représentatif des entreprises de cette taille. L'échantillon a été constitué selon la méthode des quotas, au regard des critères de taille d'entreprise, de secteur d'activité et de région d'implantation. Les interviews ont été réalisées, du 2 au 24 février 2022, par téléphone, sur système CATI (Computer Assisted Telephone Interview).

---

## À PROPOS DU GROUPE APICIL

— Le Groupe APICIL, 3<sup>ème</sup> groupe français de Protection Sociale avec 2,9Md€ de chiffre d'affaires, propose une gamme complète de solutions performantes et adaptées en santé - prévoyance, épargne et services financiers ainsi que retraite pour particuliers et professionnels. Chaque jour, les 2 180 collaborateurs du Groupe apportent leur expertise aux plus de 46 500 entreprises et 1,8 millions d'assurés protégés. Paritaire et mutualiste, le Groupe accompagne ses clients au plus près de leurs attentes en répondant à leurs besoins des plus généraux aux plus spécifiques (handicap, BTP...) et dans toutes les étapes de leur vie. En ligne avec sa raison d'être « Par une relation proche et attentionnée, soutenir toutes les vies, toute la vie », le Groupe APICIL est très investi en matière de RSE avec un engagement fort : promouvoir l'inclusion.

Plus d'informations sur <https://www.groupe-apicil.com>

Suivez notre actualité sur Twitter

## CONTACTS PRESSE

**AGENCE RUMEUR PUBLIQUE** - [apicil@rumeurpublique.fr](mailto:apicil@rumeurpublique.fr)

**Marie GOISLARD** – Tél. : 01.55.74.52.33 / 06.21.23.37.75

**Simon LOZACH** – Tél. : 06.32.26.41.56

**Hamza BOUALI** - Tél. : 01.55.74.52.13 / 07.85.06.79.47

**Domitille PHILIPON** - Tél. : 06.78.71.41.61

**GROUPE APICIL - Karine MARIE**

[karine.marie@apicil.com](mailto:karine.marie@apicil.com)

Tél. : 06.99.15.66.59