



Résultats du 11^e Baromètre de la Prévoyance réalisé par le Crédoc pour le CTIP

Étude sur les garanties et services : les attentes des salariés et des entreprises

- **Deux enquêtes téléphoniques** auprès de :
 - 1 003 salariés représentatifs de l'ensemble des salariés d'entreprises d'au moins un salarié du secteur privé. 1 004 responsables d'entreprises.
 - 519 entreprises de 1 à 9 salariés représentatives des entreprises du secteur privé de cette taille;
 - 195 entreprises de 10 à 49 salariés représentatives des entreprises du secteur privé de cette taille;
 - 192 entreprises de 50 à 249 salariés représentatives des entreprises du secteur privé de cette taille;
 - 98 entreprises de 250 salariés et plus représentatives des entreprises du secteur privé de cette taille.
- Pour les salariés, la représentativité est assurée par la mise en place de quotas (taille de l'établissement, secteur de l'établissement, zone géographique de l'établissement, âge du salarié, contrat du salarié).
- Pour les entreprises, les quotas dans chacune des strates sont le secteur et la zone géographique.
- Comme en 2013, les salariés ont été interrogés par le biais d'une génération aléatoire de numéros de téléphone.

■ La prévoyance

- **Bonne progression des garanties de prévoyance** : plus de 8 salariés sur 10 déclarent être couverts par au moins une garantie et 85% des entreprises.
- Hausse en particulier **pour les petites entreprises** de moins de 10 salariés.
- Dans plus de la moitié des cas, garanties mises en place suite à un **accord professionnel ou une convention collective**
- 8 entreprises sur 10 jugent ces accords comme « une bonne chose »

■ La complémentaire santé

- **Hausse de la part de salariés couverts** par une complémentaire santé collective : 60% en 2013 à 68% en 2015
- Mais **plus d'un quart des entreprises non équipées** d'une complémentaire santé **à 6 mois de l'échéance**
- **Connaissance de la généralisation** de la complémentaire santé mais **méconnaissance des conditions de mise en œuvre**
- **Méconnaissance des nouveaux contrats responsables**
 - Salariés : 8 sur 10 n'en ont jamais entendu parler
 - Employeurs : 70% mais moins souvent quand une complémentaire santé est mise en place

■ L'épargne retraite et salariale

- **Légère hausse du taux de couverture** des salariés : 46% en 2013 et 52% en 2015
- **De plus en plus souvent mise en place suite à un accord professionnel** ou une convention collective: 32% en 2013 et 39% en 2015

■ L'action sociale

- **83% des salariés et 7 employeurs sur 10** jugent l'action sociale comme importante
- Actions individuelles : prise en charge des cotisations et des remboursements des frais de santé pour les personnes à faibles revenus
- Actions collectives en matière de prévention

■ La gestion paritaire

- **Deux tiers des salariés et plus de la moitié des employeurs** ont une **bonne image** (66% pour les entreprises couvertes par une institution de prévoyance)
- Elle permet la **bonne prise en compte des besoins** des salariés et des employeurs

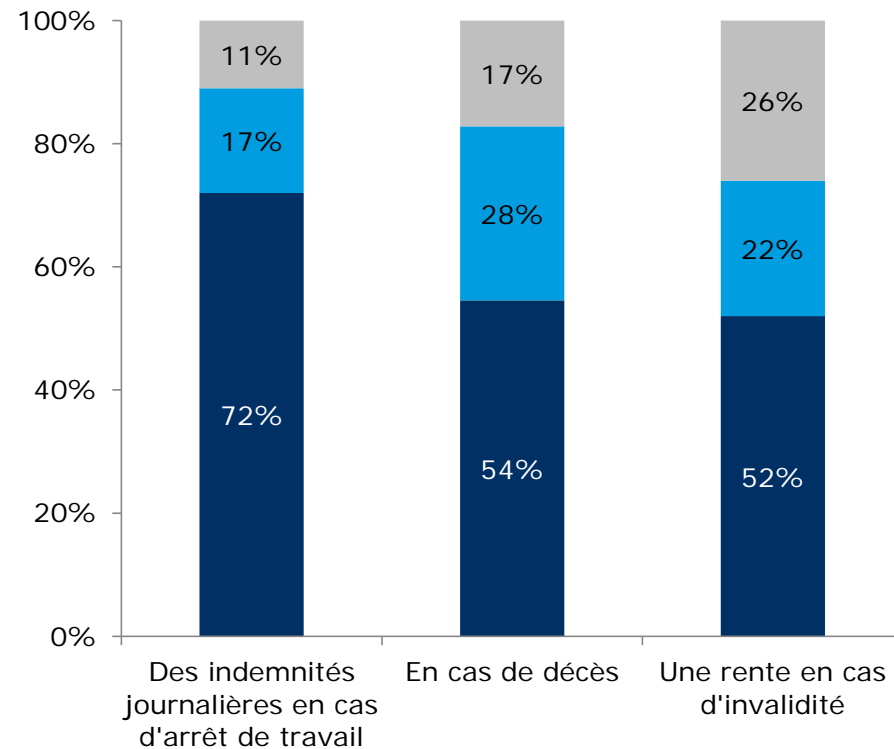
La prévoyance

La prévoyance vue par les salariés (1/2)

- Plus de **8 salariés sur 10 déclarent être couverts par au moins une garantie** de prévoyance
- **Les taux de couverture pour chacune des garanties augmentent**

- Légère augmentation par rapport à 2013 de la part de salariés couverts par une rente en cas d'invalidité : de 47% à 52%

Les garanties mises en place dans l'entreprise



Source : CREDOC/CTIP, 2015
Sur l'ensemble des salariés

■ Ne sait pas ■ Non ■ Oui

La prévoyance vue par les salariés (2/2)

- La prévoyance est **une protection pour soi et ses proches**
 - La part de salariés pour laquelle la prévoyance est une protection est en hausse par rapport à 2013

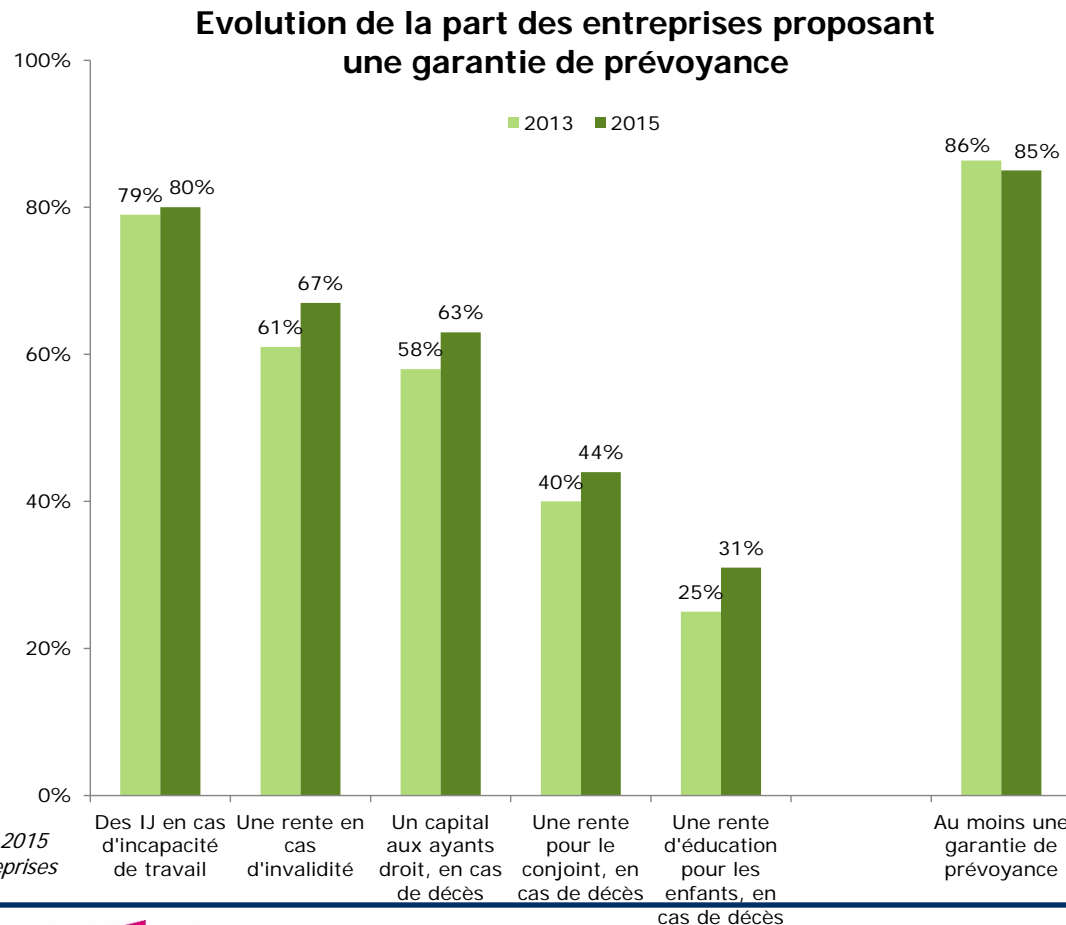
Image des garanties de prévoyance	2013	2015
Une protection et une sécurité pour vous et vos proches	40%	47%
Seulement des cotisations supplémentaires à payer	13%	11%
Un « plus » en grande partie payé par l'entreprise	39%	34%
Ne sait pas	8%	7%

Source : CRÉDOC / CTIP, 2015.

Champ : Sur l'ensemble des salariés bénéficiant d'au moins une garantie de prévoyance

La prévoyance vue par les entreprises (1/3)

- **Hausse pour toutes les garanties dans les petites entreprises de 1 à 9 salariés par rapport à 2013**
 - + 6 points pour la rente d'invalidité / + 8 points pour le capital aux ayants droit / + 4 points pour la rente pour le conjoint / + 5 points pour la rente d'éducation



Source : CREDOC/CTIP, 2015
Sur l'ensemble des entreprises

La prévoyance vue par les entreprises (2/3)

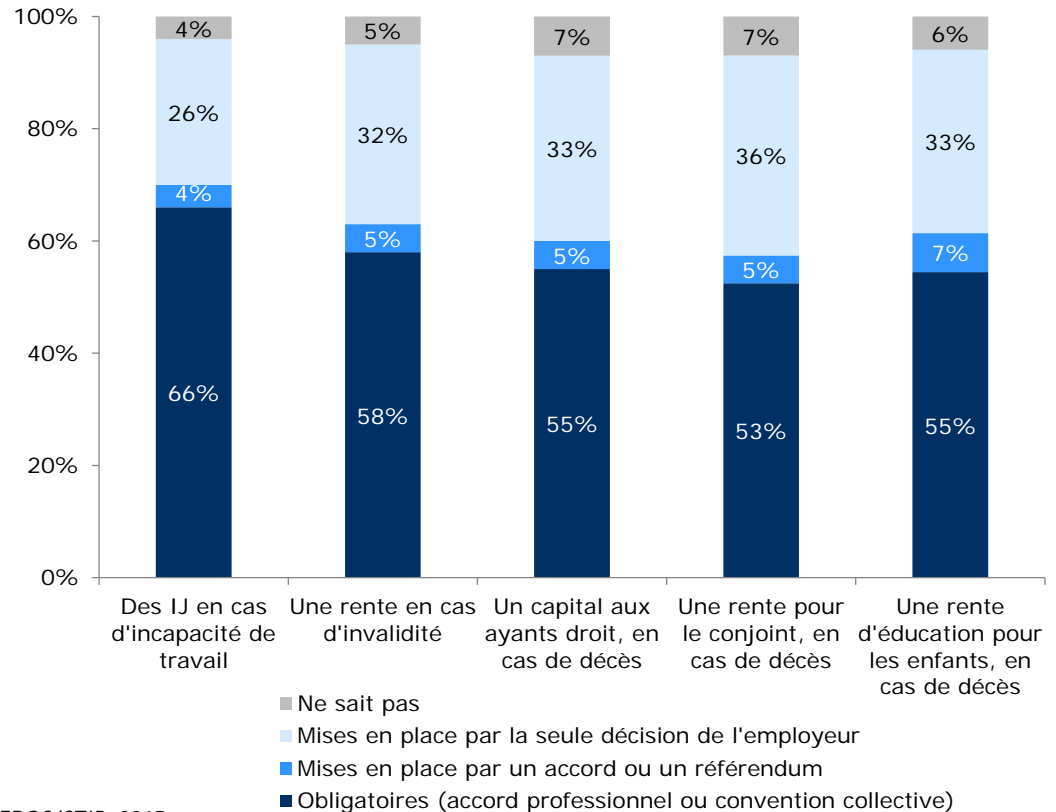
- **Une entreprise proposant déjà au moins une garantie a tendance à en proposer d'autres à ses salariés**
- **Forte hausse** du nombre de garanties par employeurs : 15% des entreprises en proposaient 5 ou plus en 2013 => **25% en 2015**
 - On observe donc le même phénomène que pour les salariés
 - mais stabilité du nombre d'employeurs ayant mis en place au moins une garantie

La prévoyance vue par les entreprises (3/3)

- Dans plus de la **moitié des cas**, les garanties ont été mises en place grâce à la **négociation collective (accord de branche ou convention collective)**

- De plus en plus le cas pour les garanties en cas de décès
 - 57% des entreprises proposant des garanties en cas de décès ont mis en place au moins une de ces garanties en respect des accords professionnels

Modalités de mise en place des garanties de prévoyance

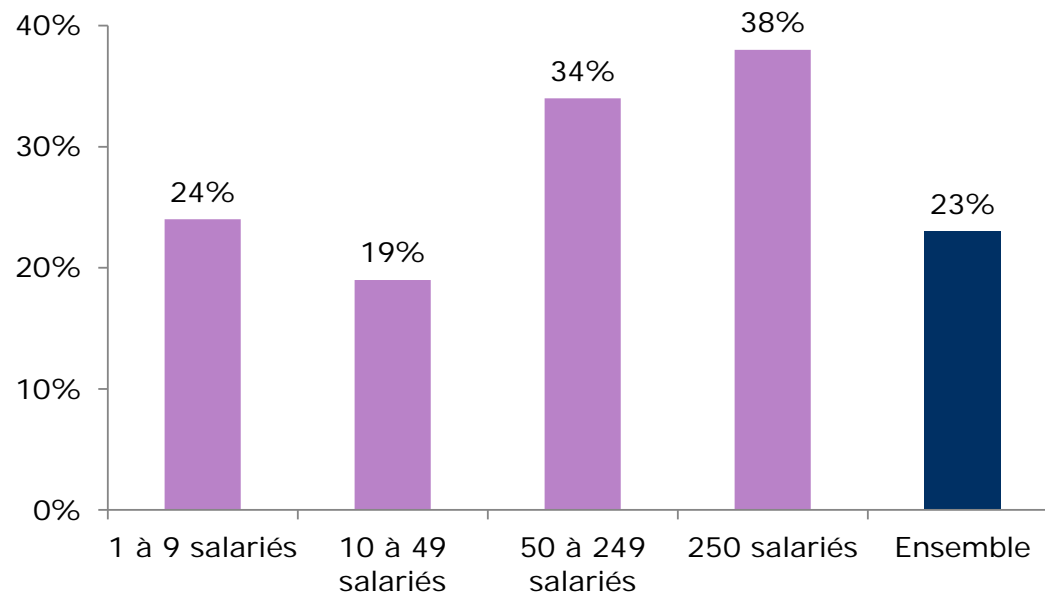


Source : CREDOC/CTIP, 2015
 Parmi les entreprises ayant mis en place une garantie de prévoyance

Les modifications des garanties suite aux évolutions réglementaires

- Pour respecter la réglementation des catégories objectives, **un quart des entreprises a modifié** (23%) ses garanties (38% dans les grandes entreprises).

Part d'entreprises ayant modifié leur régime de prévoyance suite aux modifications réglementaires



Source : CREDOC/CTIP, 2015
Parmi les entreprises ayant mis en place une garantie de prévoyance

Les accords de branche vus par les employeurs

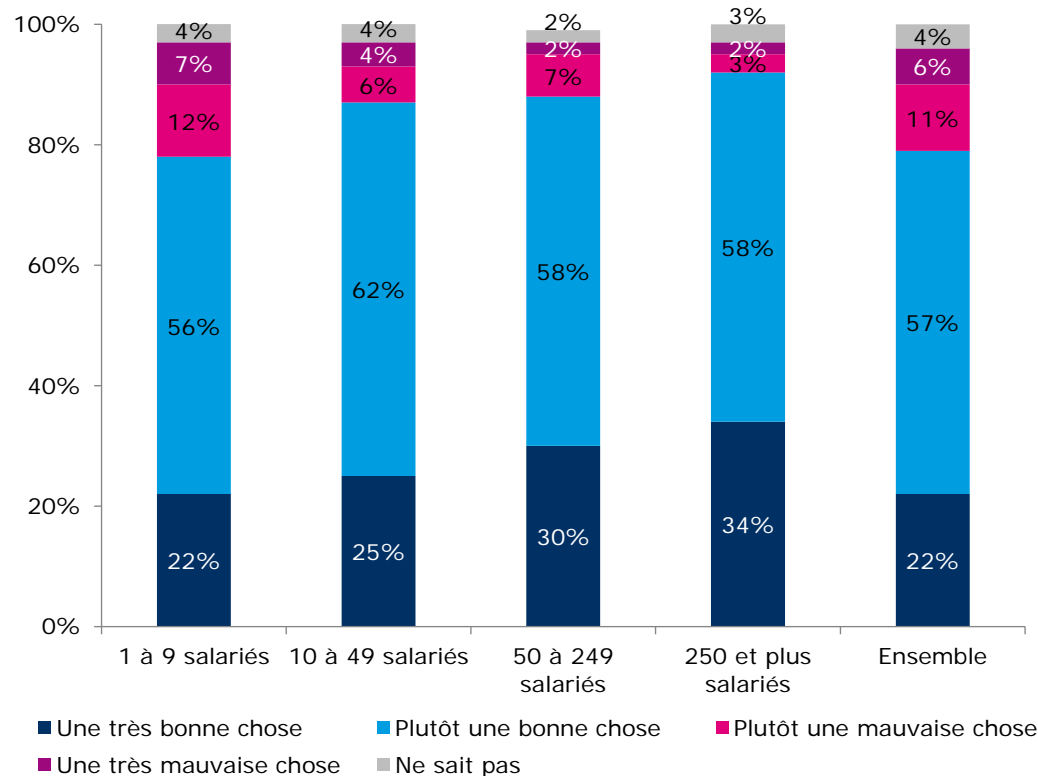
- La mise en place de garanties obligatoires par un accord de branche est plutôt une bonne chose pour 8 employeurs sur 10

- Stable par rapport à 2013

- Les avantages :

- Solidarité entre les salariés du secteur : 31%
- Simplicité : 30%
- Les prix faibles et le fait que ce soit un moyen d'attirer les salariés : 17% et 12% (comme en 2013).

Opinion des employeurs sur les accords de branche



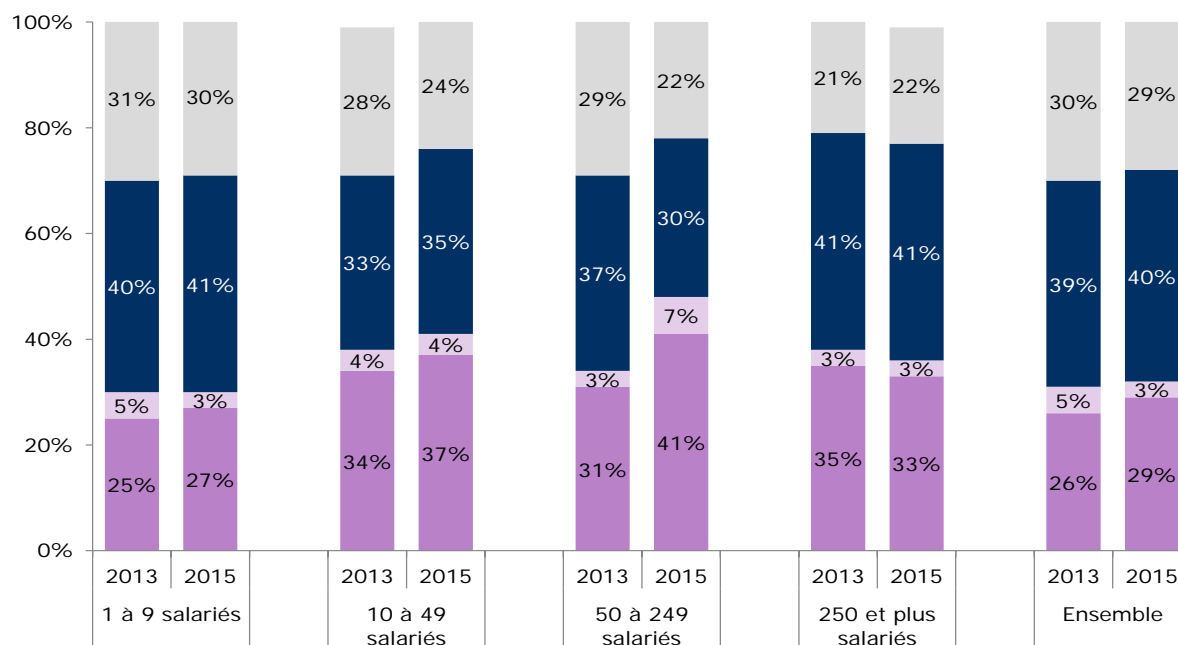
Source : CREDOC/CTIP, 2015
Sur l'ensemble des entreprises

Le risque dépendance : couverture, intérêt et utilité

Le garantie dépendance (1/4) : en légère hausse

- **Un tiers des salariés** déclare bénéficier d'une couverture dépendance
- **Un tiers des employeurs** déclare couvrir ses salariés
 - Couverture en hausse surtout dans les entreprises de 50 à 249 salariés
 - Forte proportion d'employeurs qui ne savent pas si la garantie est mise en place ou non
- Les **raisons d'absence de mise en place** : pas de demande des salariés (31%), pas le rôle de l'entreprise (24%) et coût trop élevé (22%).

Taux de couverture en garantie dépendance selon la taille de l'entreprise



Source : CREDOC/CTIP, 2015
Sur l'ensemble des entreprises interrogées

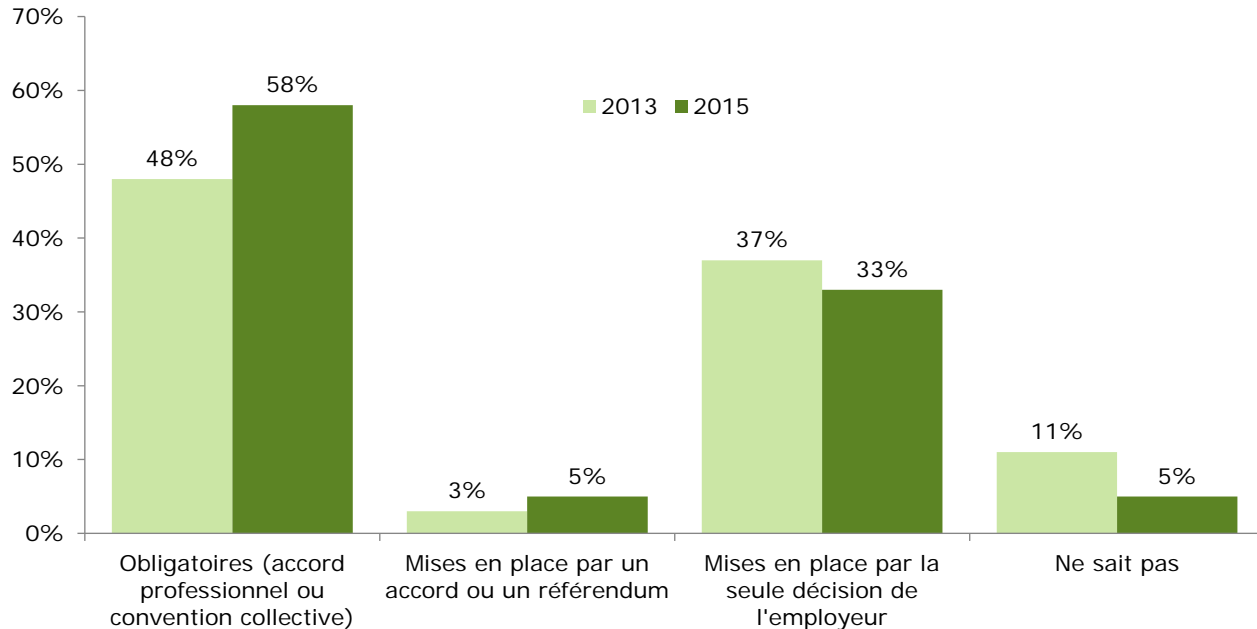
■ Tous les salariés ■ Une partie des salariés ■ Non ■ Ne sait pas

La garantie dépendance (2/4) : liée aux branches

■ Plus de la moitié des garanties mises en place dans le cadre d'un accord de branche

- Part en hausse par rapport à 2013
- Baisse des garanties mises en place suite à une décision de l'employeur

Modalités de mise en place de la garantie dépendance



Source : CREDOC/CTIP, 2015

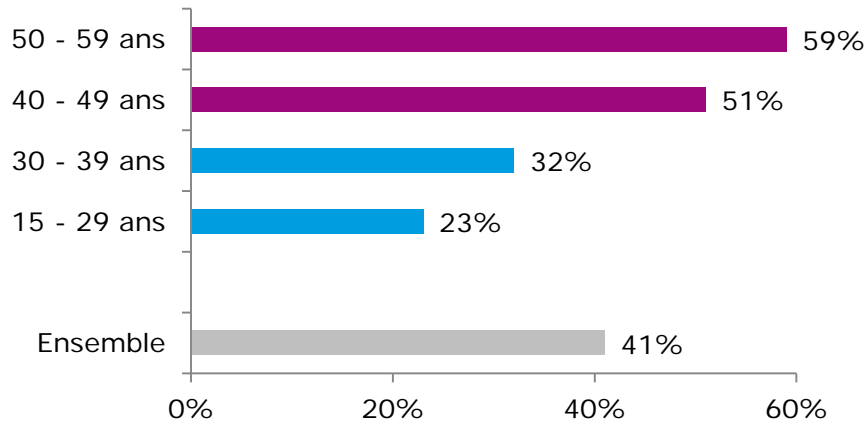
Parmi les entreprises ayant mis en place une garantie dépendance

Le risque dépendance (3/4) : les salariés peu concernés

■ Moins de la moitié des salariés (41%) se sent concerné par le risque de dépendance

- pour eux-mêmes (32% contre 22% en 2013, prise de conscience)
- plus ils sont âgés plus ils se sentent concernés
- pour quelqu'un qu'ils sont susceptibles d'aider (9%)

Intérêt pour le risque dépendance selon les caractéristiques des salariés

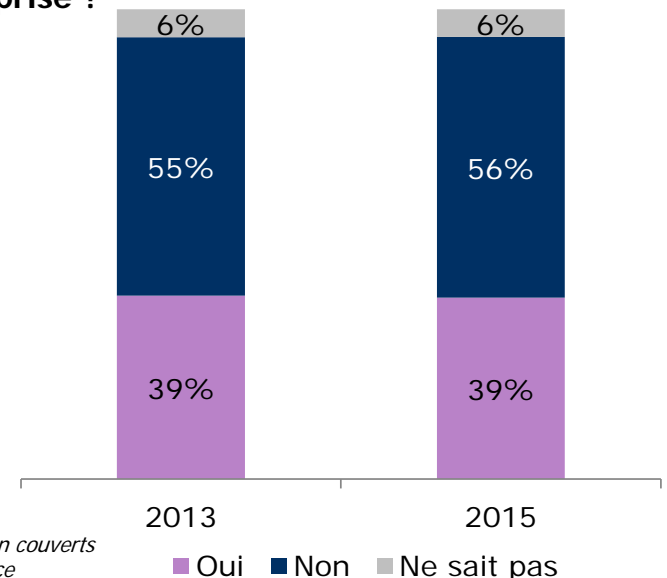


Source : CREDOC/CTIP, 2015
Sur l'ensemble des salariés

■ Quatre salariés sur dix sont favorables à une couverture dans l'entreprise

- Cette proportion est stable par rapport à 2013
- Comme en 2013, plus les salariés se sentent concernés par le risque pour eux-mêmes plus ils sont favorables (58%)

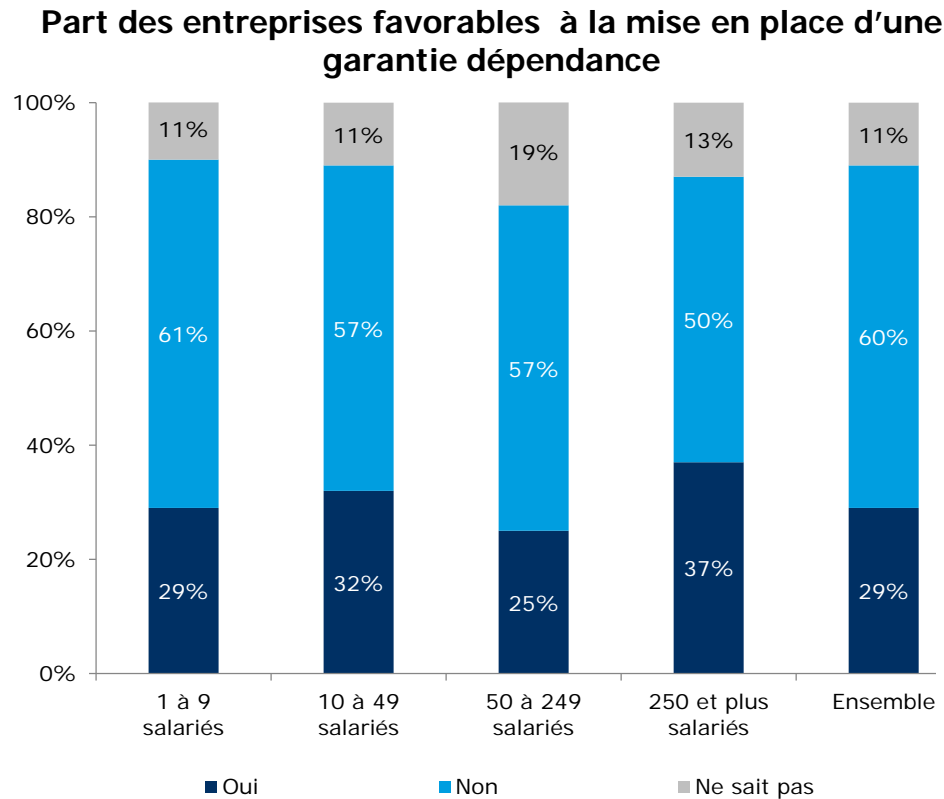
Moyennant une cotisation mensuelle, seriez-vous favorable à la mise en place d'une garantie dépendance dans votre entreprise ?



Source : CREDOC/CTIP, 2015
Sur l'ensemble des salariés non couverts pas une couverture dépendance

Le risque dépendance (4/4) : les entreprises toujours peu intéressées par la garantie

- **Les entreprises toujours aussi peu favorables** à la mise en place d'une garantie dépendance
 - 30% en 2013 et 29% en 2015 : stable



Source : CREDOC/CTIP, 2015

Parmi les entreprises ne mettant pas en place de garantie dépendance

La complémentaire santé

A- Les équipements, les tarifs et les réseaux de soins

La complémentaire santé (1/7) : plus des 2/3 des salariés couverts

■ Une forte progression de la couverture par un contrat d'entreprise :

- 6 salariés sur 10 en 2013
- 7 salariés sur 10 en 2015
- Une complémentaire santé d'entreprise obligatoire dans près de trois quarts des cas (73%).

Mode de souscription de la complémentaire santé	2011	2013	2015
Couvert par le contrat de l'entreprise	55%	60%	68%
Couvert par la complémentaire santé du conjoint	8%	9%	7%
Couvert par un autre contrat	30%	24%	19%
N'est pas couvert	7%	6%	6%

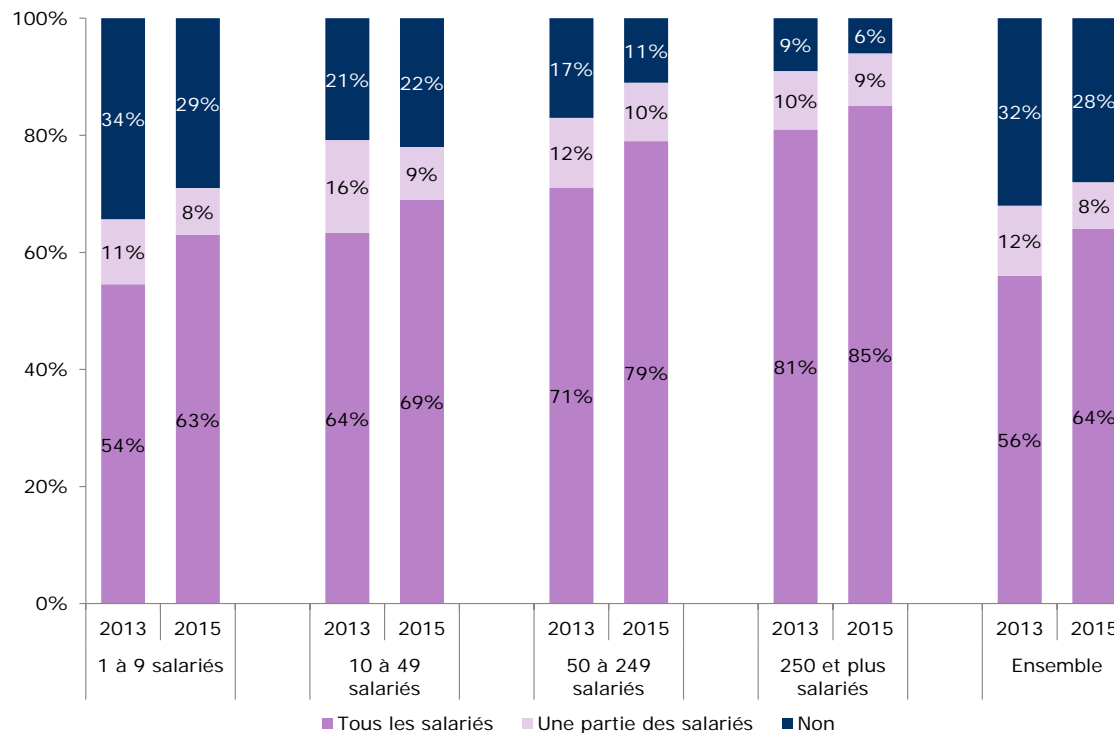
Source : CREDOC/CTIP, 2015
Sur l'ensemble des salariés

- En 2013, le sondage avait été réalisé 6 mois après l'annonce de la généralisation
- En 2015, il l'a été 6 mois avant la généralisation

La complémentaire santé (2/7) : Un taux de couverture en hausse dans les entreprises

- **Hausse de la part des entreprises** ayant mis en place une complémentaire santé pour tous leurs salariés
 - Effet généralisation
- Il reste **28% des entreprises** qui ne sont pas équipées à six mois de l'échéance

Part des employeurs ayant mis en place une complémentaire santé dans l'entreprise



Source : CREDOC/CTIP, 2015
Sur l'ensemble des entreprises

La complémentaire santé (3/7) : un coût jugé raisonnable

- **Sept salariés sur dix** considèrent que le coût de la complémentaire santé est **raisonnable** :

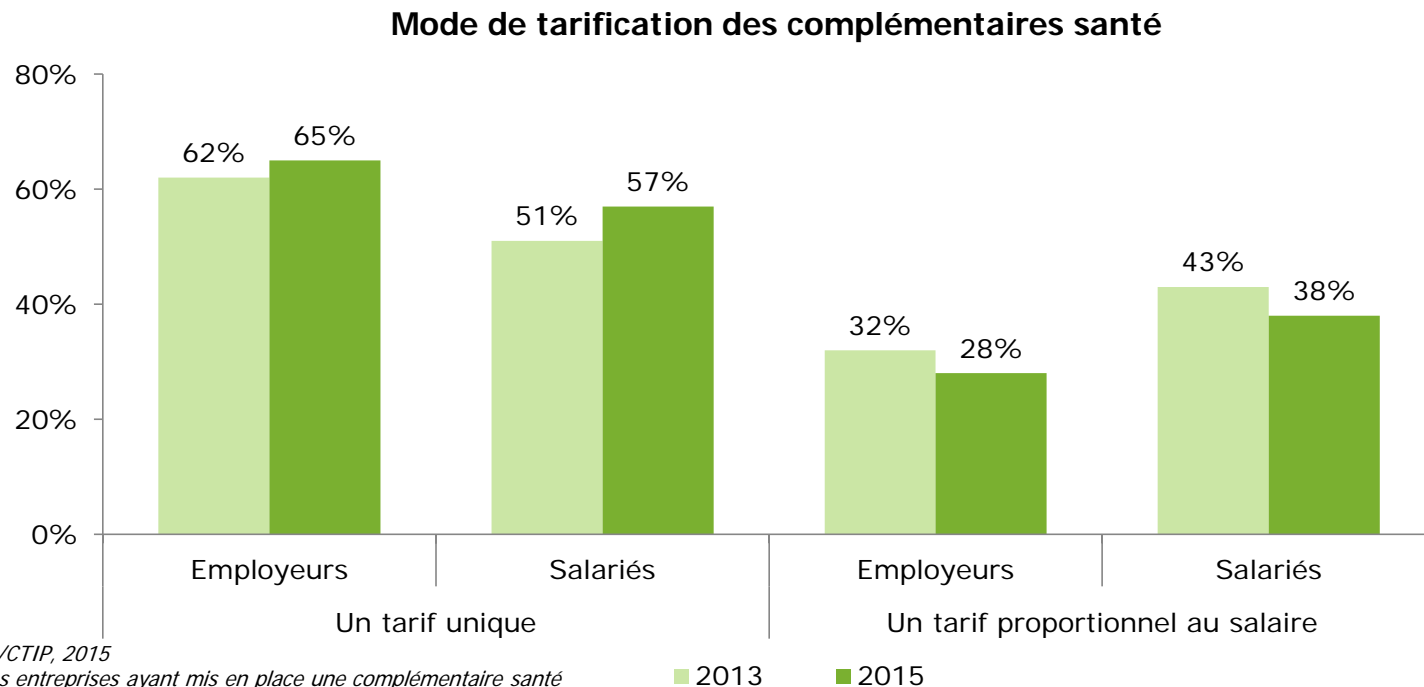
	2011	2013	2015
Pas cher	18%	21%	22%
Le juste prix	47%	47%	49%
Un peu trop cher	23%	20%	18%
Beaucoup trop cher	10%	9%	7%
Ne sait pas	2%	4%	3%

*Source : CREDOC/CTIP, 2015
Sur l'ensemble des salariés*

- Les salariés **couverts par un contrat collectif** sont plus nombreux à déclarer que le prix de leur **complémentaire santé n'est « pas cher »** :
 - 71% des salariés estiment que leur complémentaire santé est au juste prix ou pas chère
 - contre 8% des salariés couverts par un contrat individuel,

La complémentaire santé (4/7) : un tarif unique

- Comme en 2013, **les entreprises préfèrent un tarif unique** pour tous les salariés (65% en 2015 et 62% en 2013)
- **Opinion partagée par les salariés** : 57% souhaitent un tarif unique, en hausse par rapport à 2013 (51%)

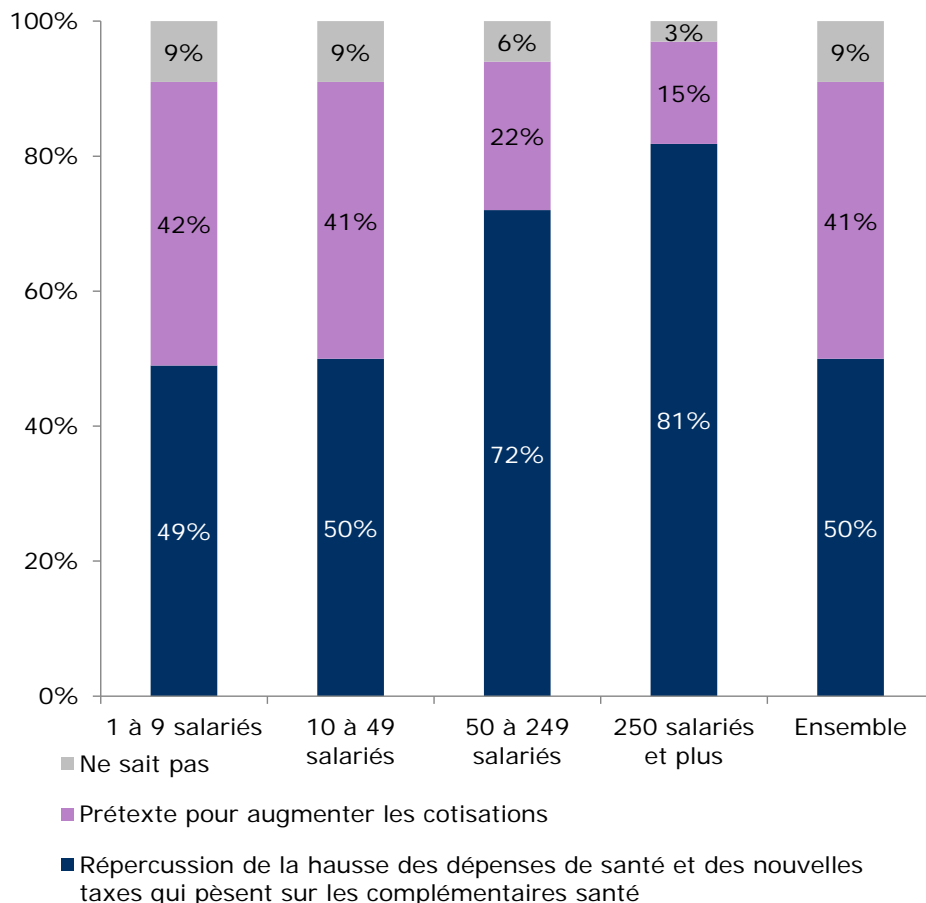


Source : CREDOC/CTIP, 2015
Sur l'ensemble des entreprises ayant mis en place une complémentaire santé
et sur l'ensemble des salariés

La complémentaire santé (5/7) : des hausses justifiées

- Pas d'évolution par rapport à 2013 : pour la moitié des responsables d'entreprises les hausses de tarifs sont **essentiellement dues à la hausse des dépenses de santé et la mise en place de nouvelles taxes.**

Opinion sur les hausses des cotisations



Source : CREDOC/CTIP, 2015
Sur l'ensemble des entreprises ayant mis en place une complémentaire santé

La complémentaire santé (6/7) : les réseaux de soins

■ Une moins bonne information qu'en 2013 :

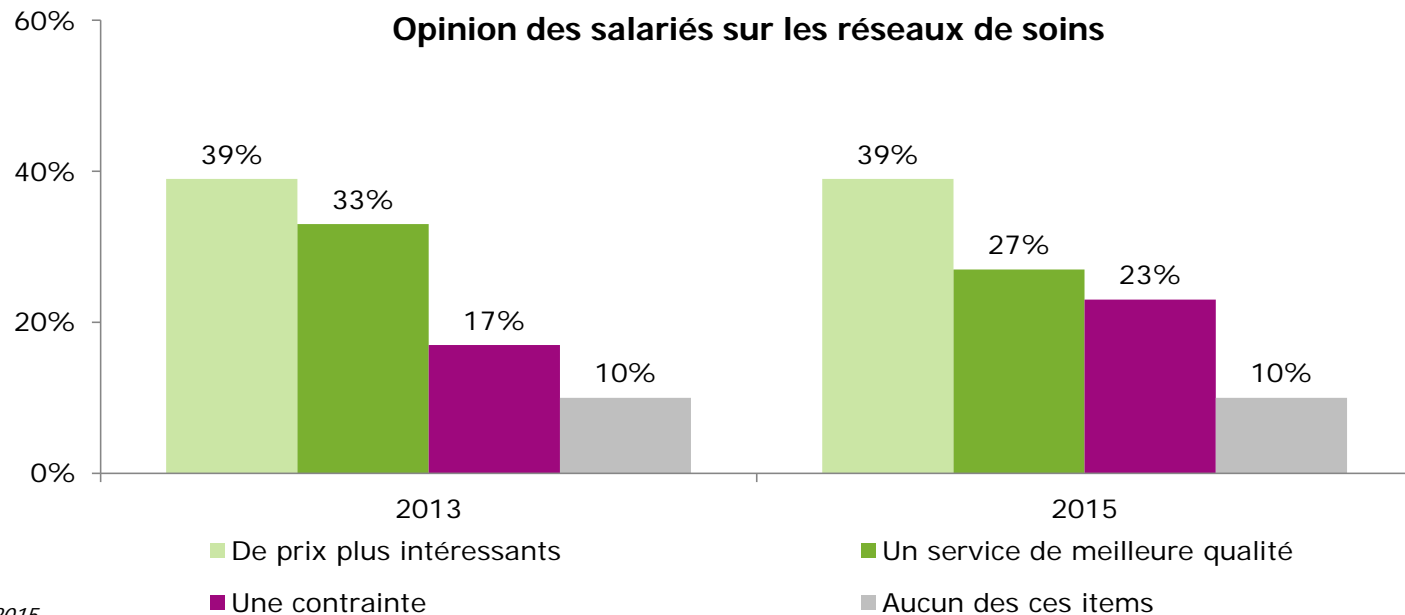
- Un peu moins de la moitié des salariés (46%) a été informée par son organisme assureur de l'existence de réseaux de soins (54% en 2013).
- Près d'un tiers des salariés (30%) y a déjà eu recours

■ Parmi ceux qui ont déjà utilisé un réseau de soins

- 35% y ont eu recours pour des soins d'optique uniquement (28% en 2013)
- 20% pour des soins dentaires uniquement (17% en 2013)
- 2% pour des audioprothèses uniquement (1% en 2013)
- 43% pour plusieurs de ces postes (46% en 2013)

La complémentaire santé (7/7) : les réseaux de soins

- **Les réseaux de soins présentent toujours un intérêt :**
 - des **prix** plus intéressants (39%)
 - un **service** de meilleure qualité (27%).
 - Cependant 23% estiment que ces réseaux sont une contrainte.
 - Baisse du sentiment que les réseaux de soins offrent un service de meilleure qualité au profit de l'impression de contrainte (resp. 33% et 17% en 2013).



Source : CREDOC/CTIP, 2015
Sur l'ensemble des salariés

B - Généralisation de la couverture, nouveau contrat responsable, perspectives de la loi santé

La généralisation de la complémentaire santé vue par les salariés

- **Forte hausse de la part des salariés ayant entendu parler de la loi de sécurisation** : 68% en 2015 soit 25 points de plus qu'en 2013.
 - Reste un tiers qui n'est pas au courant de cette loi qui sera mise en place dans moins de 6 mois.
- Plus de **sept salariés sur dix** (71%) n'ayant pas de complémentaire santé collective souhaitent que les garanties soient **négociées en interne**.
 - En baisse par rapport à 2013 : 81%
- Comme en 2013, une forte majorité des salariés souhaite que les garanties couvrent les ayants droit (76%).

La généralisation de la complémentaire santé vue par les entreprises équipées

- Parmi les entreprises ayant déjà mis en place une complémentaire santé, **un tiers (29%) ignore toujours les conditions de mise en place de la généralisation** (complémentaire pour tous les salariés, financée au moins à 50% par l'employeur et proposant un socle minimum de garanties)
- Parmi les entreprises proposant déjà une complémentaire santé, **91% n'envisagent pas de changer d'organisme assureur**, quel que soit le type d'organisme.

La généralisation de la complémentaire santé vue par les entreprises non équipées

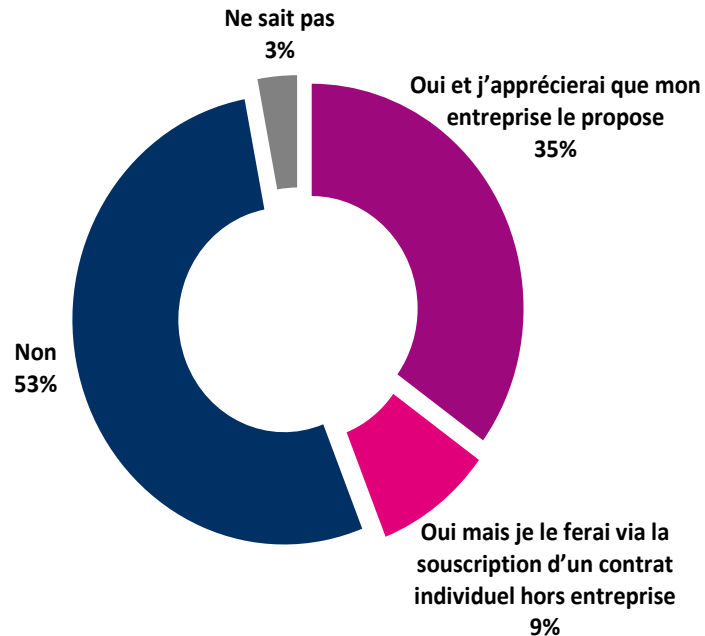
Parmi les 28% n'ayant pas mis en place de complémentaire santé :

- **La quasi-totalité (95%) connaît la loi** les obligeant à mettre en place cette couverture avant le 1^{er} janvier 2016.
- Plus de la moitié, **58% préfèrent le niveau minimum prévu par la loi.**
- **30% souhaitent que les garanties soient négociées en interne** soit une baisse de 24 points par rapport à 2013.
- **39% seulement souhaitent que les ayants droit soient couverts. Elles étaient 62%** en 2013.
- Les entreprises ne proposant pas de complémentaire à l'ensemble de leurs salariés pensent en particulier **faire appel à** :
 - un assureur, une mutuelle ou une institution de prévoyance (41%),
 - un expert-comptable (19%),
 - leur branche professionnelle (18%),
 - un courtier (6%)

Nouveaux contrats responsables (1/4) – Salariés

- Plus de **huit salariés sur dix** n'ont pas entendu parler du nouvel cadre applicable aux contrats responsables.
- **La moitié des salariés pourrait être intéressé** par la possibilité de souscrire des garanties supplémentaires.

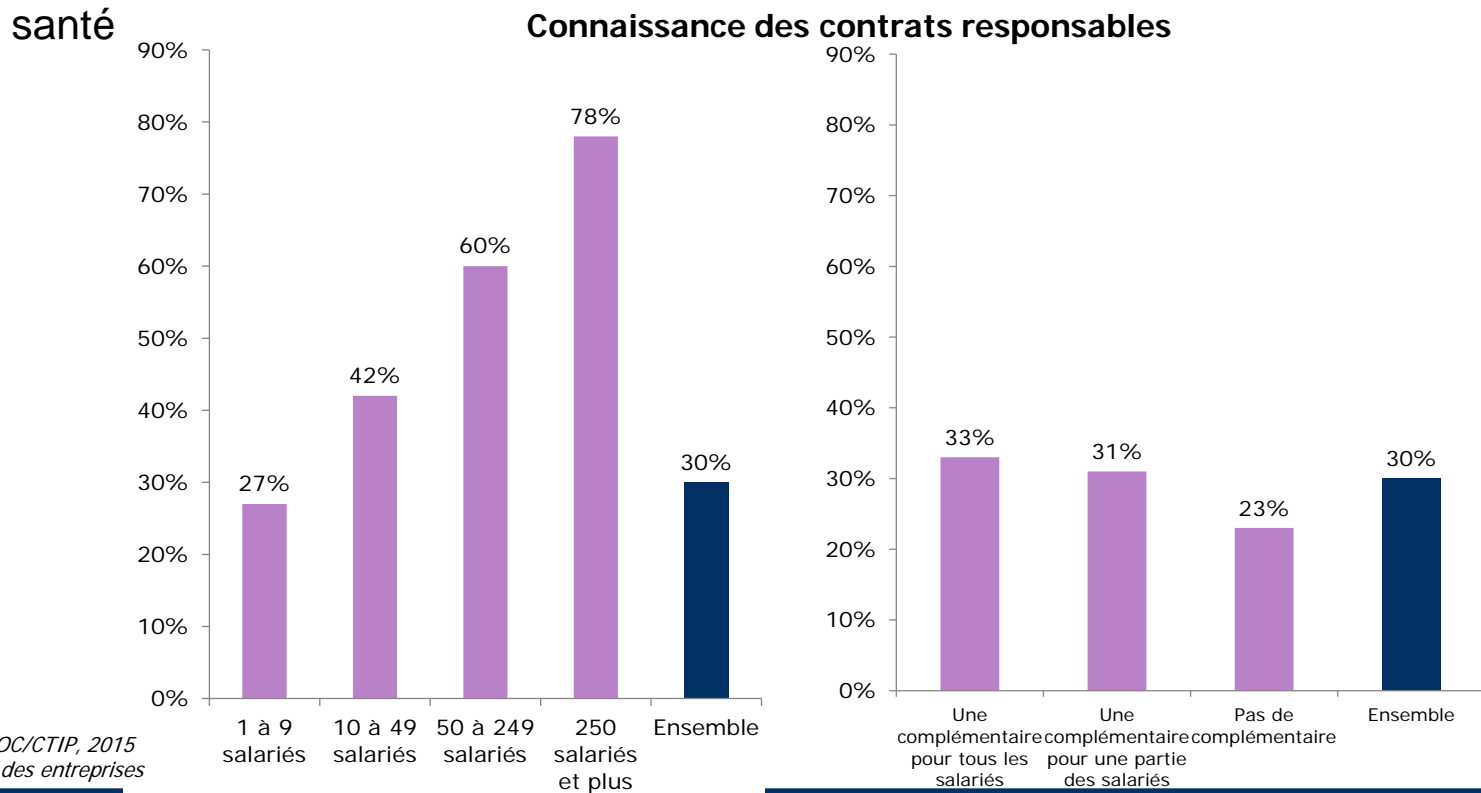
Intérêt des salariés pour les garanties supplémentaires



Source : CREDOC/CTIP, 2015
Sur l'ensemble des salariés

Nouveaux contrats responsables (2/4) – Entreprises : une faible connaissance

- **68% des entreprises ayant mis en place une complémentaire santé n'ont pas entendu parler des nouveaux contrats responsables** et 77% des entreprises non équipées
 - Beaucoup plus souvent dans les grandes entreprises que dans les petites
 - Un peu plus souvent parmi les entreprises ayant mis en place une complémentaire santé

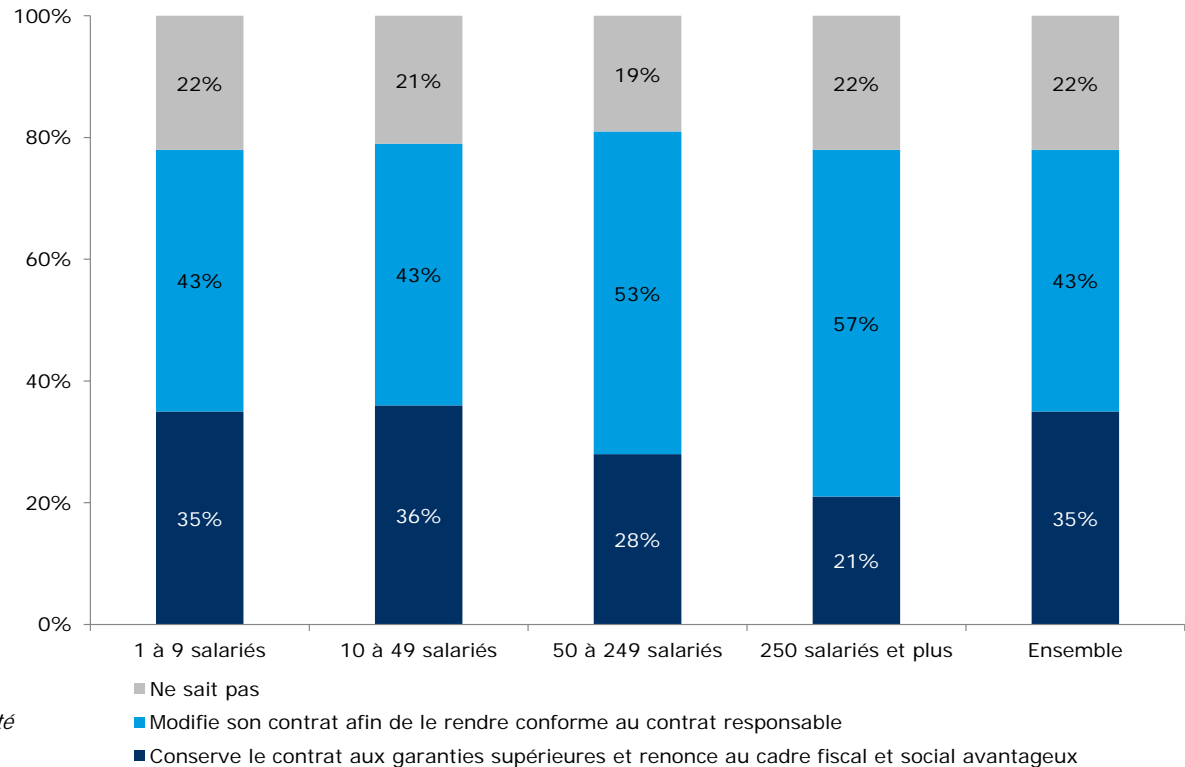


Source : CREDOC/CTIP, 2015
Sur l'ensemble des entreprises

Nouveaux contrats responsables (3/4) – Entreprises : La modification du contrat

- **Quatre entreprises équipées sur dix, proposant des garanties supérieures au contrat responsable, envisagent de modifier leur contrat pour le rendre conforme.**
 - Elles continueront ainsi à bénéficier des exonérations sociales et fiscales.
- 22% des entreprises sont indécises.

Modification du contrat pour mise en conformité avec les contrats responsables

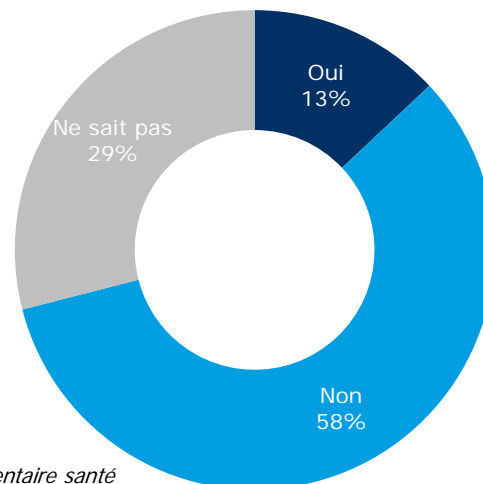


Source : CREDOC/CTIP, 2015
Sur les entreprises proposant une complémentaire santé

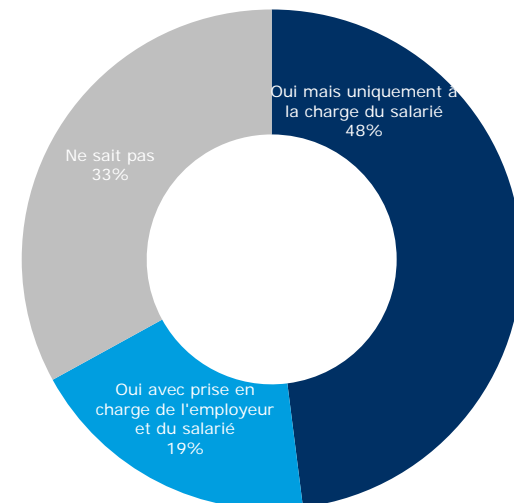
Nouveaux contrats responsables (4/4) – Entreprises : Très partagées sur les garanties individuelles

- Parmi les employeurs ayant mis en place une complémentaire santé, **près de la moitié propose déjà des garanties individuelles facultatives**
 - Mais une part importante d'entreprises ne prévoit pas de le faire (près de 4 sur 10)
- **Un choix économique** : parmi les entreprises n'ayant pas encore mis en place une complémentaire santé :
 - 58% des entreprises non équipées choisiront les garanties du contrat responsable pour s'équiper afin de bénéficier des avantages fiscaux et sociaux
 - 48% envisagent de proposer des garanties individuelles mais à la charge du salarié (à titre de comparaison, 39% des entreprises équipées ont mis en place ou prévoient de mettre en place des garanties individuelles à la charge du salarié).

Souhaite proposer un contrat remboursant mieux que les contrats responsables



Souhaite proposer des garanties individuelles et facultatives



Source : CREDOC/CTIP, 2015
Sur les entreprises ne proposant pas de complémentaire santé

Projet de loi de modernisation du système de santé – Salariés

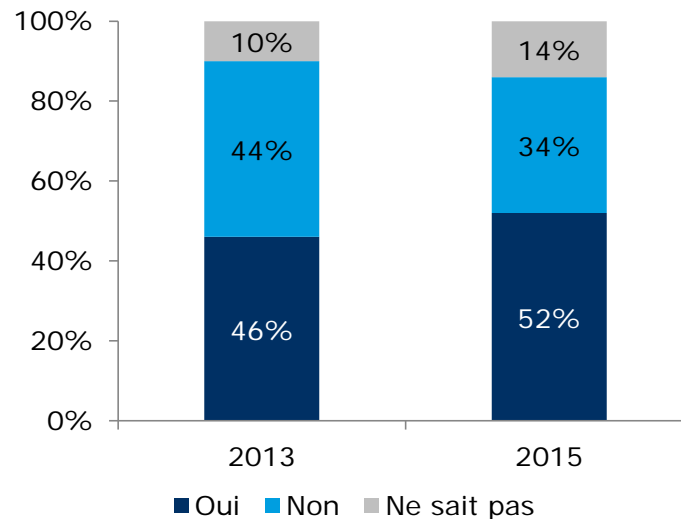
- **Près des trois quarts des salariés ont entendu parler du projet de loi de modernisation du système de santé** qui prévoit notamment la généralisation du tiers payant à l'ensemble de la population à l'horizon 2017
- **Huit salariés sur dix** utilisent déjà le tiers payant

L'épargne retraite et salariale

L'épargne retraite et salariale (1/4) : Plus de la moitié des salariés en bénéficient

- **Légère augmentation par rapport à 2013** de la part de salariés bénéficiant d'une épargne retraite ou salariale : **de 46% à 52%**

Le taux de couverture des salariés en épargne retraite et salariale



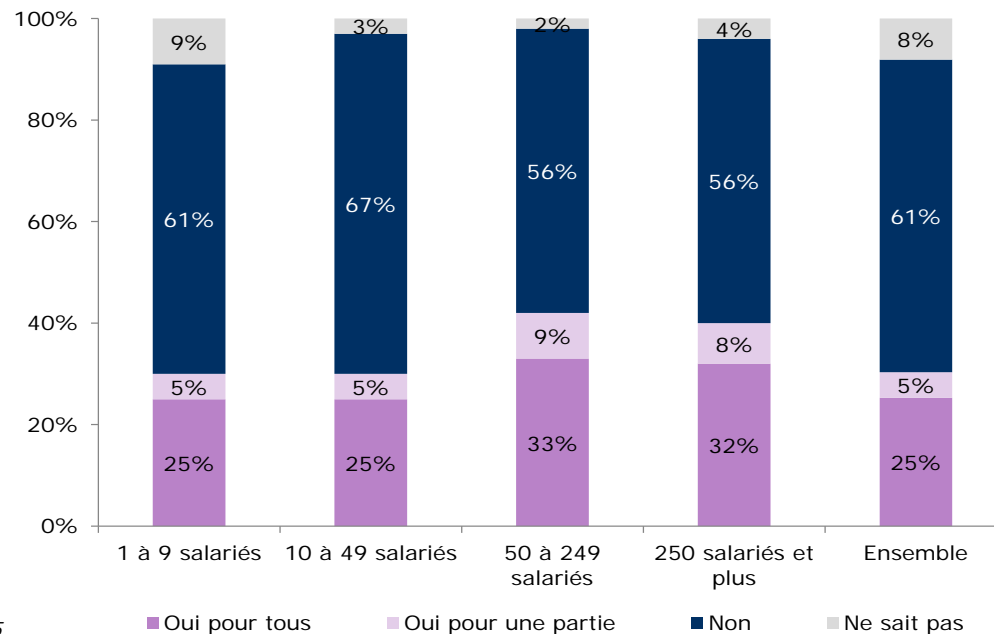
Source : CREDOC/CTIP, 2015
Sur l'ensemble des salariés

- **51% des salariés déclarent privilégier l'épargne collective** comme dispositif le plus intéressant pour financer un complément de retraite :
 - En hausse par rapport à 2013 : 45%

L'épargne retraite et salariale (2/4) : Un tiers des entreprises équipées

- **Légère baisse** du nombre d'employeurs ayant mis en place un **dispositif d'épargne retraite ou salariale** :
 - 30% contre 33% mais peu de stabilité en général sur cette question
 - Taux de couverture plus important dans les grandes entreprises

Part d'employeurs ayant mis en place une épargne retraite ou salariale dans leur entreprise

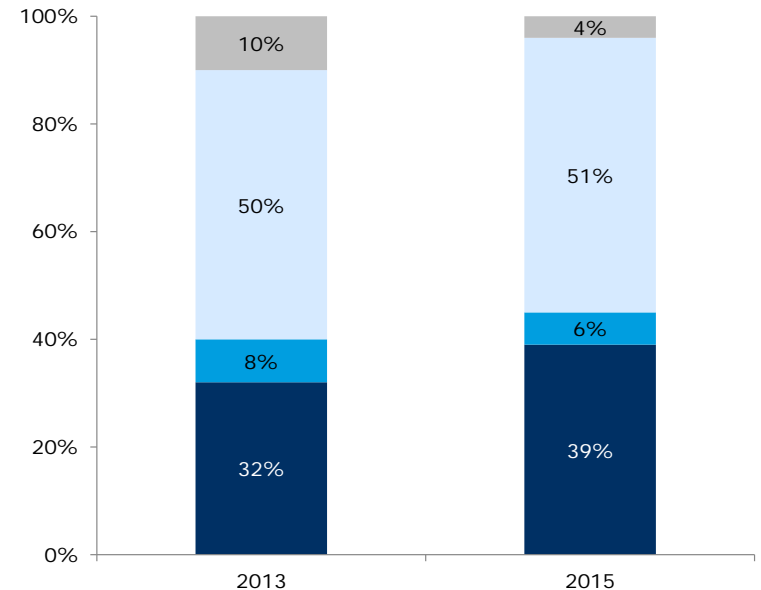


Source : CREDOC/CTIP, 2015
Sur l'ensemble des entreprises

L'épargne retraite et salariale (3/4) : Les modalités de mise en place

- **Hausse des épargnes collectives mises en place suite à des accords de branche** : 32% en 2013 et 39% en 2015

Modalités de mise en place de l'épargne retraite et salariale



- Raisons de non mise en place :
 - **Le coût** et le fait que ce n'est **pas une préoccupation de l'employeur** : chacun 37%

■ Ne sait pas
■ Mises en place par la seule décision de l'employeur
■ Mises en place par un accord ou un référendum au sein de l'entreprise
■ Obligatoires car faisant partie d'un accord professionnel ou de la convention collective

Source : CREDOC/CTIP, 2015
Sur l'ensemble des entreprises

L'épargne retraite et salariale (4/4) : impact limité de l'augmentation du forfait social

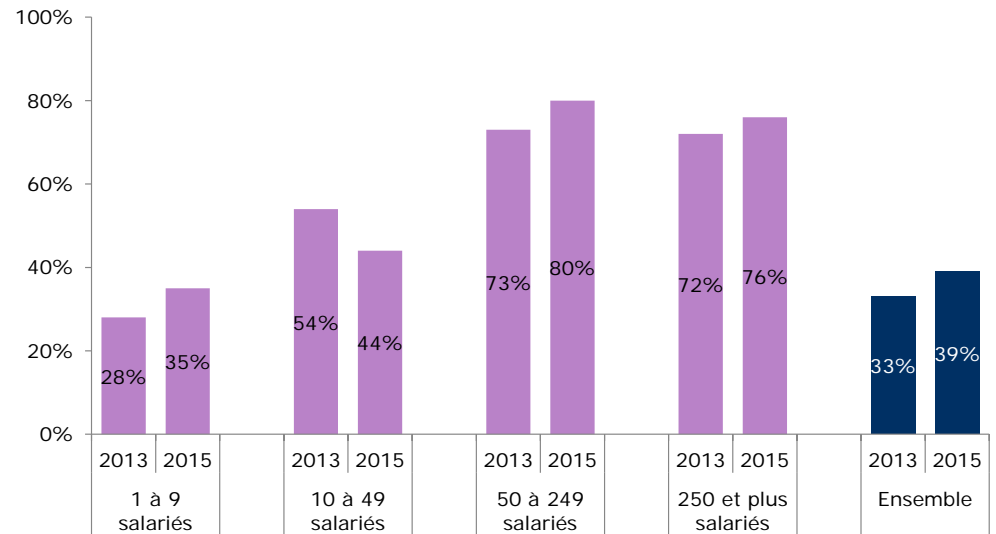
■ Meilleure connaissance de la modification du forfait social : 33% en 2013 et 39% en 2015

- La connaissance a tendance à augmenter avec la taille de l'entreprise

■ Suite à cette modification :

- **79% n'ont rien modifié à leur épargne**
- 10% ont diminué l'abondement et 11% ont supprimé le dispositif
 - 20 entreprises ont transféré leur contribution vers d'autres dispositifs
 - 10 n'ont pas transféré leur contribution et n'envisagent pas de le faire

Connaissance de la modification du forfait social



Source : CREDOC/CTIP, 2015
Sur l'ensemble des entreprises

Les services associés aux garanties et l'action sociale

Les services proposés par les organismes assureurs - Entreprises

- **L'assistance à domicile** est le 1^{er} service qui intéresse les employeurs
 - Les actions de prévention sont en 2^e puis la plateforme d'information sur les services à la personne

Les services proposés par l'organisme assureur	Ensemble	
	En 1 ^{er}	En 1 ^{er} ou en 2 nd
Une assistance à domicile en cas de problème (aide-ménagère, garde d'enfant)	27%	56%
Des actions de prévention santé (bilan de santé, dépistages, sevrage tabagique...)	31%	46%
Une plate-forme d'information sur les services à la personne	20%	44%
Des réseaux de soins (tarifs négociés auprès des opticiens, audioprothésistes...)	5%	13%
Aucun de ces services/ NSP	11%	11%
Une application mobile de l'organisme (suivi des remboursements, simulation de devis, contact)	4%	10%
Un autre service	1%	1%

Source : CREDOC/CTIP, 2015

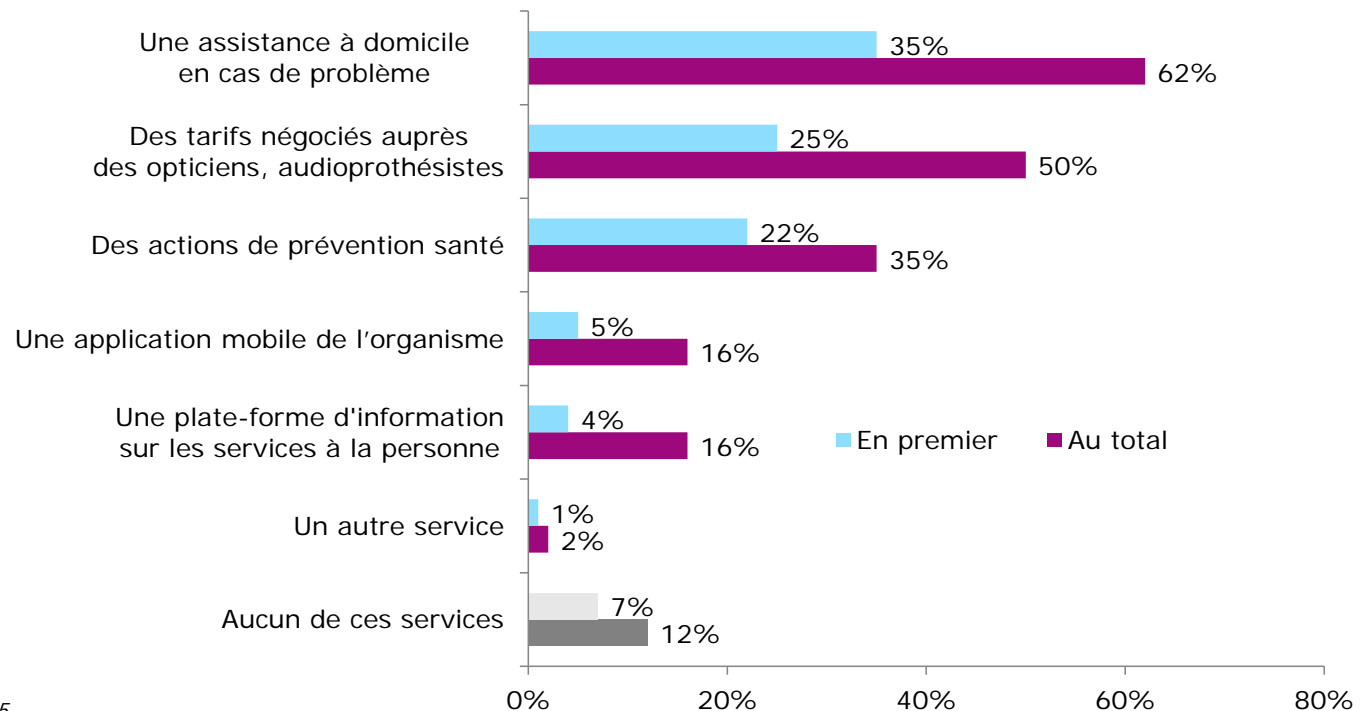
Parmi les entreprises ayant mis en place au moins une garantie

Les services proposés par les organismes assureurs - Salariés

■ Comme les employeurs : assistance à domicile en 1^{er}

- Puis tarifs négociés (pas de modification de la modalité contrairement aux employeurs)
- Puis les actions de prévention santé

Intérêt pour les services proposés par les organismes assureurs

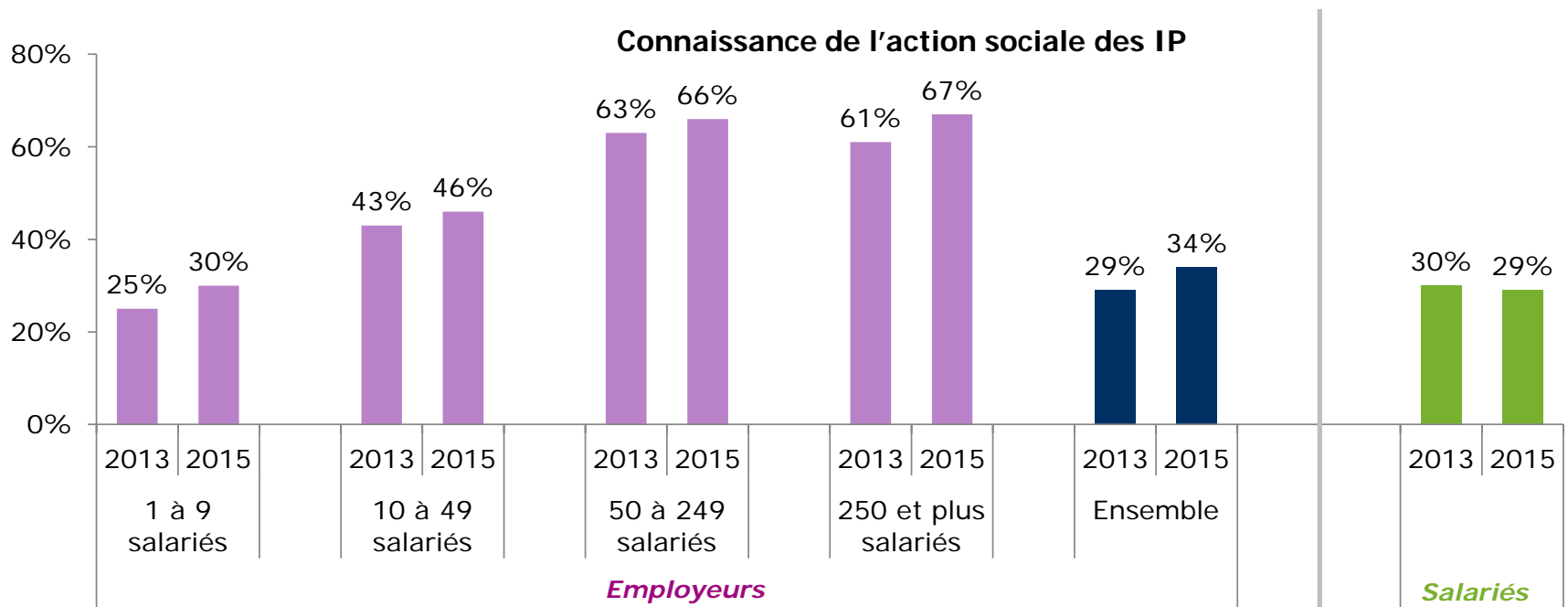


Source : CREDOC/CTIP, 2015

Parmi les salariés ayant mis en place au moins une garantie

L'action sociale (1/4) : notoriété et importance pour les salariés

- **Moins d'un tiers des salariés** interrogés déclare savoir que les IP développent une action sociale
- Un **tiers des responsables d'entreprises** sait que les IP développent une action sociale
 - L'action sociale est un peu mieux identifiée par les entreprises

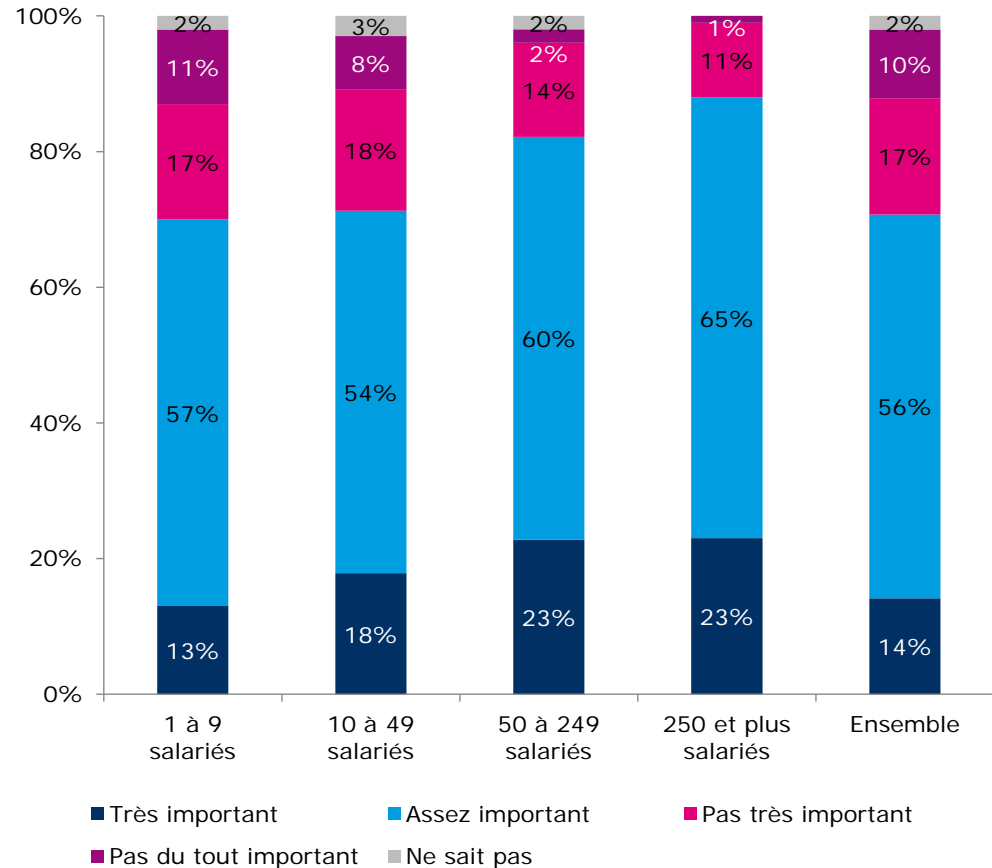


Source : CREDOC/CTIP, 2015
Sur l'ensemble des entreprises et des salariés

L'action sociale (2/4) : importante pour les entreprises et les salariés

- Comme en 2013, **83% des salariés** estiment qu'il est important que l'organisme assureur de l'entreprise développe une action sociale
- **Sept employeurs sur dix** estiment **importante** l'action sociale des institutions de prévoyance.

Importance de l'action sociale développée par les organismes assureurs selon la taille des entreprises



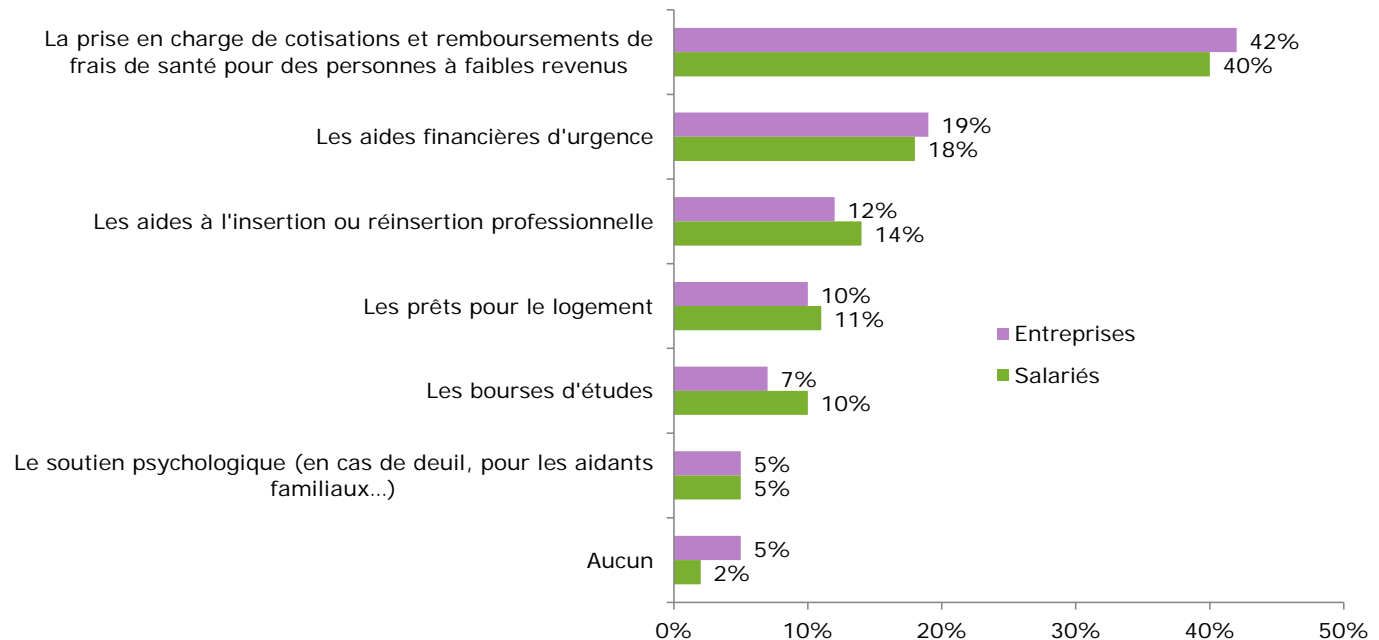
Source : CREDOC/CTIP, 2015
Sur l'ensemble des entreprises.

L'action sociale (3/4) : les actions individuelles

■ Les entreprises et les salariés en accord :

- En premier : la prise en charge des cotisations et des remboursements de frais de santé pour les personnes à faibles revenus
- Aide à l'insertion professionnelle en baisse pour les salariés (18% en 2013) et les entreprises (16%)

Les actions prioritaires en matière d'aide aux salariés



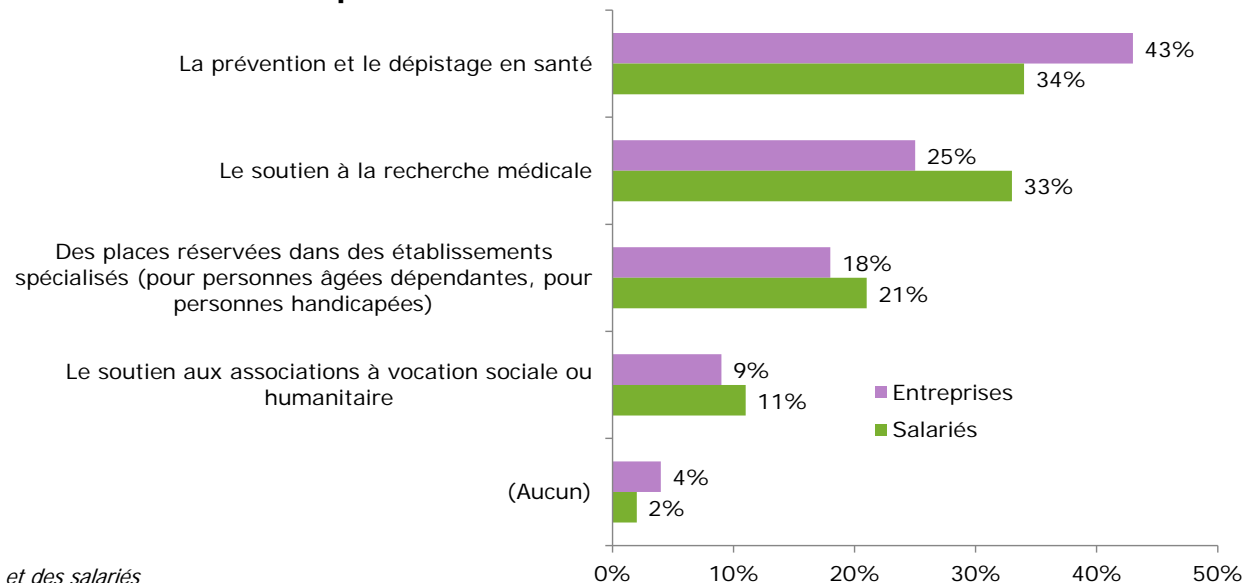
Source : CREDOC/CTIP, 2015
Sur l'ensemble des entreprises et des salariés

L'action sociale (4/4) : les actions collectives

■ La prévention et le soutien à la recherche médicale d'abord

- Les deux pour les salariés
 - Les résultats pour ces deux actions sont proches en 2015 (34% et 33%). La prévention était nettement la première préoccupation en 2013 (33%) devant le soutien à la recherche (28%).
- Surtout la prévention et le dépistage pour les employeurs
 - Baisse des attentes en termes de réservation de places dans des établissements spécialisés : 24% en 2013

Les priorités en matière d'actions collectives



Source : CREDOC/CTIP, 2015
Sur l'ensemble des entreprises et des salariés

Gestion paritaire : notoriété et image

Notoriété et image de la gestion paritaire

■ Une spécificité toujours mal connue

- Un quart des salariés sait que les IP sont gérées par les partenaires sociaux
- Un tiers des employeurs (un peu moins de la moitié parmi les grandes entreprises)
 - En légère hausse de 32% en 2013 à 36% en 2015

■ Une bonne image stable dans le temps pour les salariés...

- **Les deux-tiers des salariés** ont une **bonne image** de la gestion paritaire
- 57% en ont une assez bonne image, 5% une très bonne image

■ Mais plus nuancée pour les employeurs

- 56% en ont une bonne image, 4% une très bonne
- 66% ont une bonne image parmi les entreprises ayant une IP gérant leurs garanties

■ Cette bonne image est attribuée principalement à :

- la prise en compte des besoins des salariés (24% pour les salariés et 19% pour les entreprises)
- la prise en compte des besoins des employeurs (9% pour les salariés et 14% pour les entreprises),
- la prise de décision collégiale (9% pour les salariés et 14% pour les entreprises)