

Baromètre 2023 « Fragilités des salariés »

 **le Comptoir**
malakoff humanis



Situations de fragilités des salariés : les dirigeants prêts à agir



Pascal ANDRIEUX

Directeur des engagements sociaux et sociétaux, Malakoff Humanis

Directeur général de la Fondation Malakoff Humanis Handicap

Difficultés financières, situations familiales compliquées, position d'aidant, maladies graves, perte de sens, épuisement professionnel, éco-anxiété... les résultats de l'édition 2023 du Baromètre Fragilités sociales des entreprises de Malakoff Humanis montrent la hausse et l'imbrication des fragilités d'origine professionnelle et personnelle qui touchent les salariés. Conscients de ces difficultés et de l'impact sur l'engagement de leurs collaborateurs et sur la performance de leurs entreprises les dirigeants se révèlent prêts à agir, et les salariés en attente d'actions concrètes de leur entreprise. Ces enjeux doivent intégrer le nouveau contrat social qui fixe les engagements réciproques entre les dirigeants et leurs salariés

A travers ses activités d'assurance santé et prévoyance, d'épargne, et de retraite complémentaire AGIRC ARRCO, Malakoff Humanis a par essence une mission sociale qui conduit le groupe à s'engager en faveur des salariés en situation de fragilité.

Malakoff Humanis fait vivre cet engagement à travers une dynamique d'accompagnement en matière d'accès aux soins, de prévention, ou encore de fragilités sociales. Elle se traduit concrètement par des solutions à destination des dirigeants et de leurs salariés.

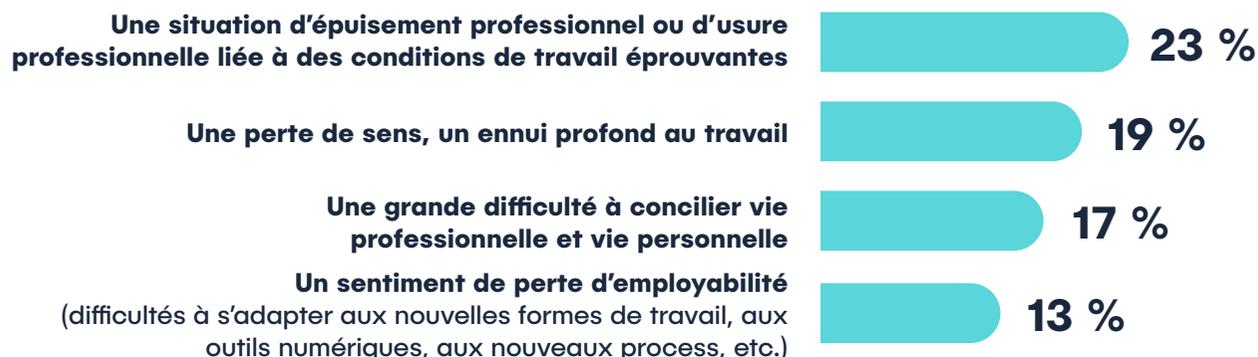
83 %
des dirigeants
se déclarent
préoccupés par
les situations de
fragilité de leurs
salariés

(* Baromètre Fragilités (2023) – étude de perception menée pour Malakoff Humanis par Harris Interactive auprès de 2001 salariés et 452 dirigeants du secteur privé en ligne et par téléphone entre du 5 au 25 mai 2023.

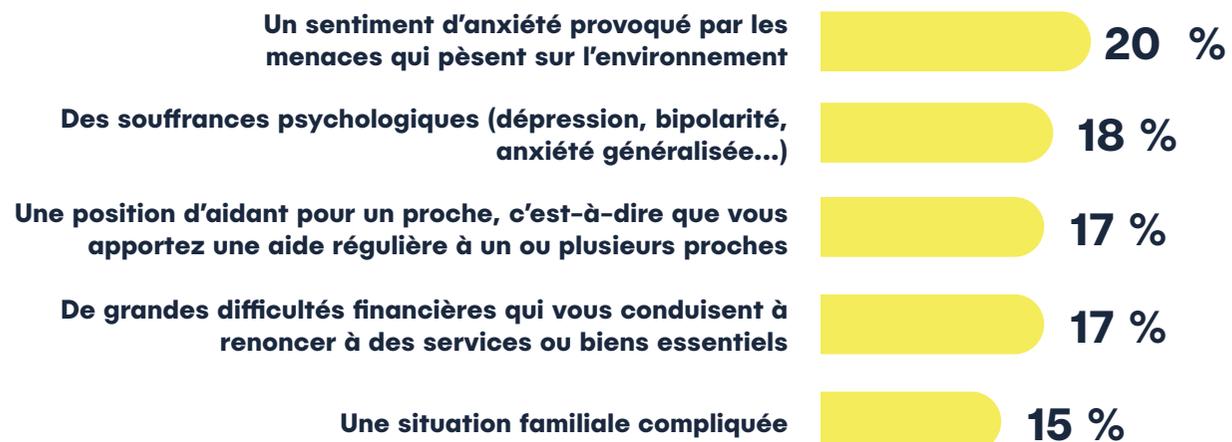
Des fragilités qui se cumulent pour les salariés

Les fragilités d'origine personnelle touchent **64 % des salariés** qui déclarent en connaître au moins une et **44 %** qui déclarent en rencontrer plusieurs. Concernant les fragilités d'origine professionnelle, **48 % des salariés** en connaissent au moins une et **33 %** déclarent en rencontrer plusieurs.

Les principales situations de fragilité d'origine professionnelle



Les principales situations de fragilité d'origine personnelle



FOCUS

Les polyfragilités

- Outre les difficultés financières, familiales ou psychologiques, qui apparaissent parmi les premières situations de fragilités, les difficultés d'insertion sociale, liées par exemple à un faible niveau d'instruction, à un manque de maîtrise de la langue ou des outils numériques... se sont fortement accrues depuis 2020 (**11 %**, + **9pts**).
- L'épuisement/l'usure reste la principale cause de fragilité professionnelle (**23 %**, vs **18 % en 2020**), suivi de la perte de sens, ennui profond au travail (**19 %**, + **8 Pts**), ou encore de la grande difficulté à concilier vie professionnelle et vie personnelle (**17 %**, + **8 Pts**). Les difficultés en fin de carrière liées à l'allongement de la vie professionnelle sont également en très forte hausse cette année (**13 %**, + **9pts**) soulignés notamment par les 55 ans et plus (20 %).

Une responsabilité de l'entreprise au-delà de la sphère professionnelle

72 % des salariés reconnaissent que les différentes fragilités impactent le travail (engagement, productivité, QVT, freine les évolutions). Et **45 % des dirigeants** qu'elles impactent la performance de l'entreprise et l'engagement des salariés.

Côté pro...

78 % des salariés

estiment légitime l'intervention de l'entreprise face aux situations de fragilités d'origine professionnelle, tout comme **88 % des dirigeants**

...et côté perso

72 % des dirigeants (+7 pts vs 2020)

et **55 % des salariés**

estiment légitime l'intervention de l'entreprise face aux situations de fragilités d'origine personnelle.



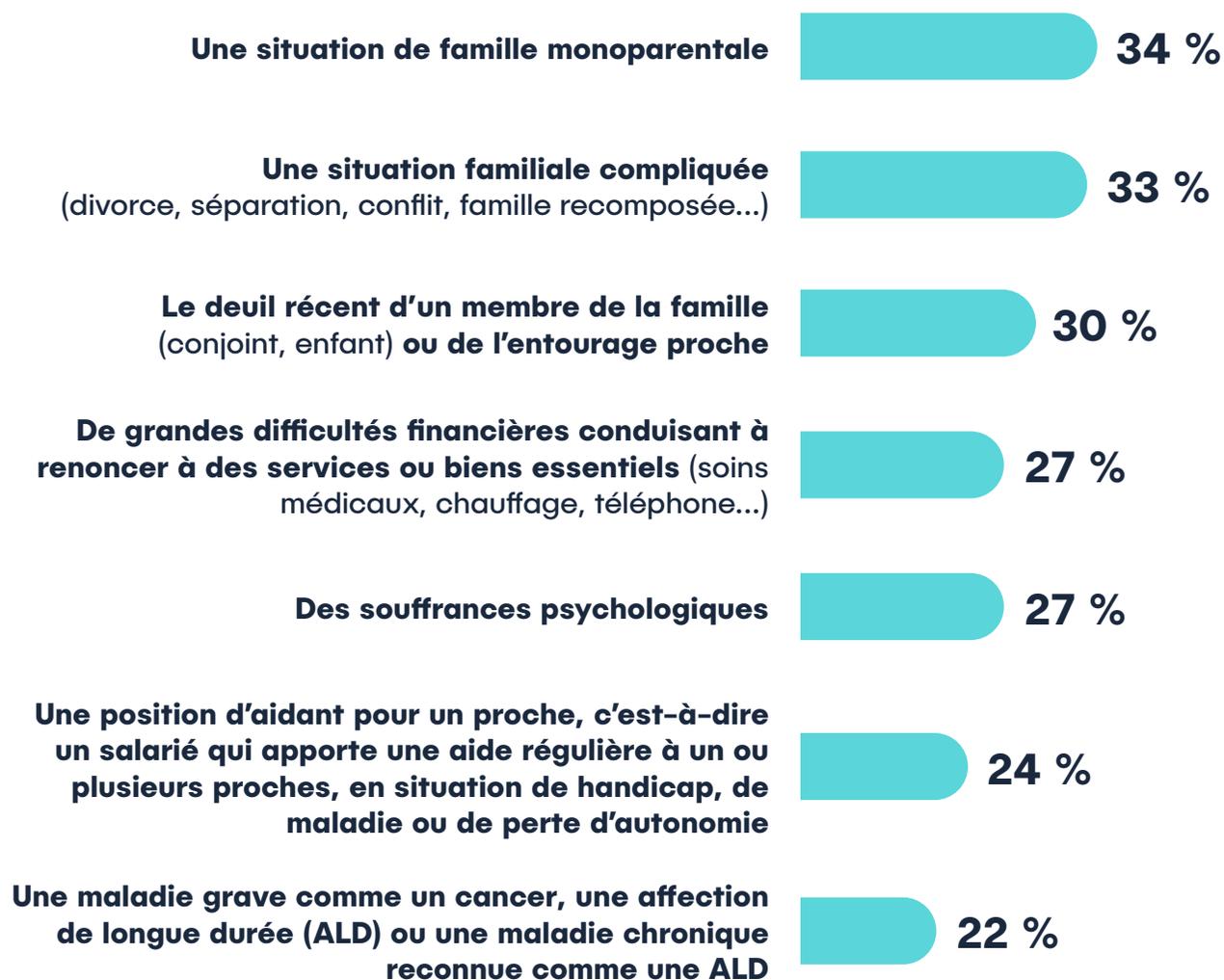
Les fragilités, une préoccupation forte des dirigeants

52 % des dirigeants déclarent avoir un ou des salariés en situation de fragilité d'origine professionnelle
et **75 % des dirigeants** (+6 pts vs 2020) déclarent avoir un ou des salariés en situation de fragilité d'origine personnelle.

78 %
des salariés
(+6 pts vs 2020)

reconnaissent que la prise en compte des situations de fragilités est un sujet considéré comme de plus en plus important pour les entreprises.

Les dirigeants ont connaissance des différentes fragilités qui touchent leurs salariés, parmi lesquelles on retrouve les situations d'aide ou de maladies graves

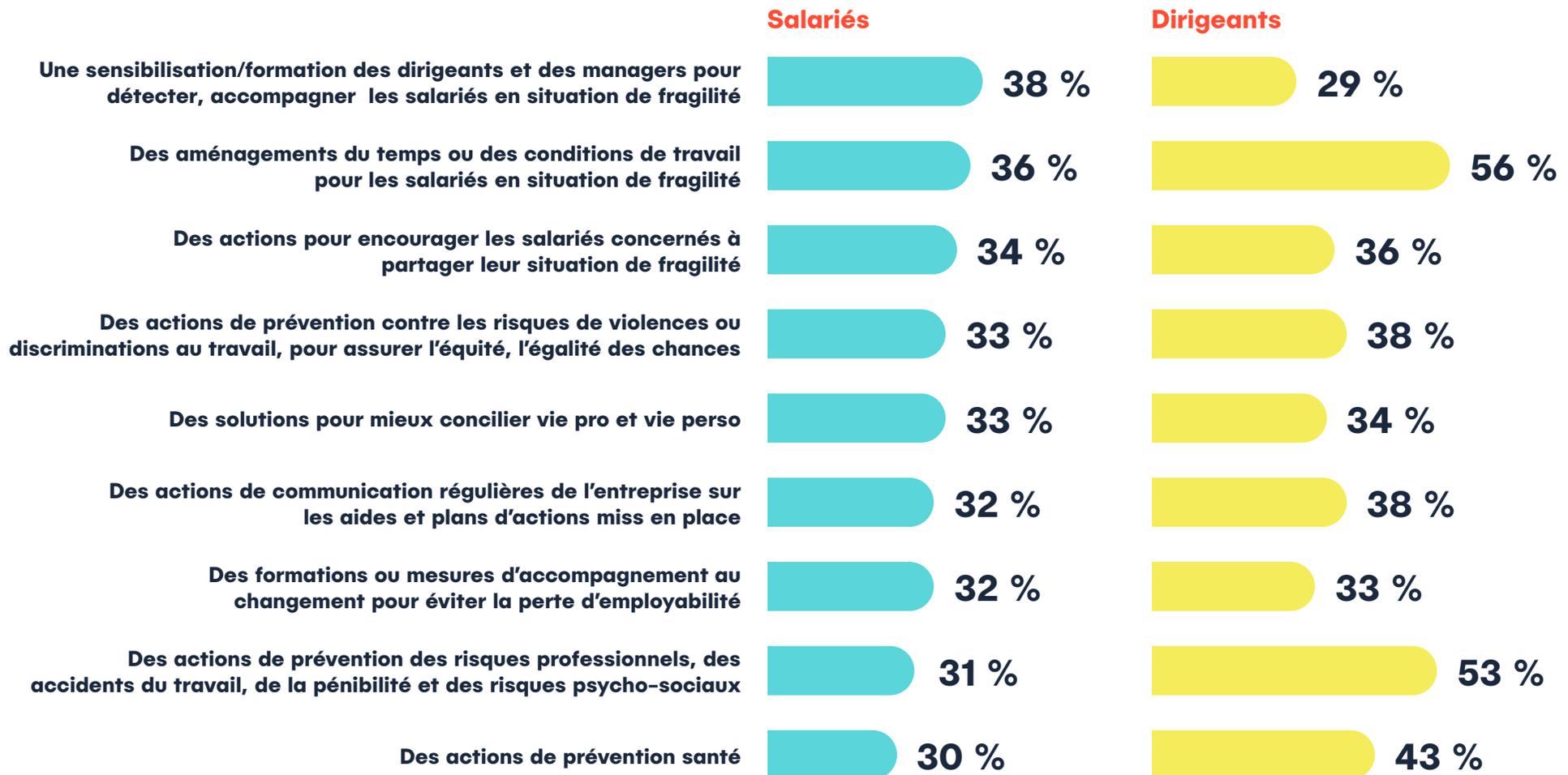


Des entreprises qui agissent et qui sont prêtes à agir davantage

L'étude révèle que les salariés attendent de leurs entreprises, de l'aide pour prévenir et accompagner les fragilités. Côté employeur, on s'aperçoit qu'un soutien est déjà proposé.

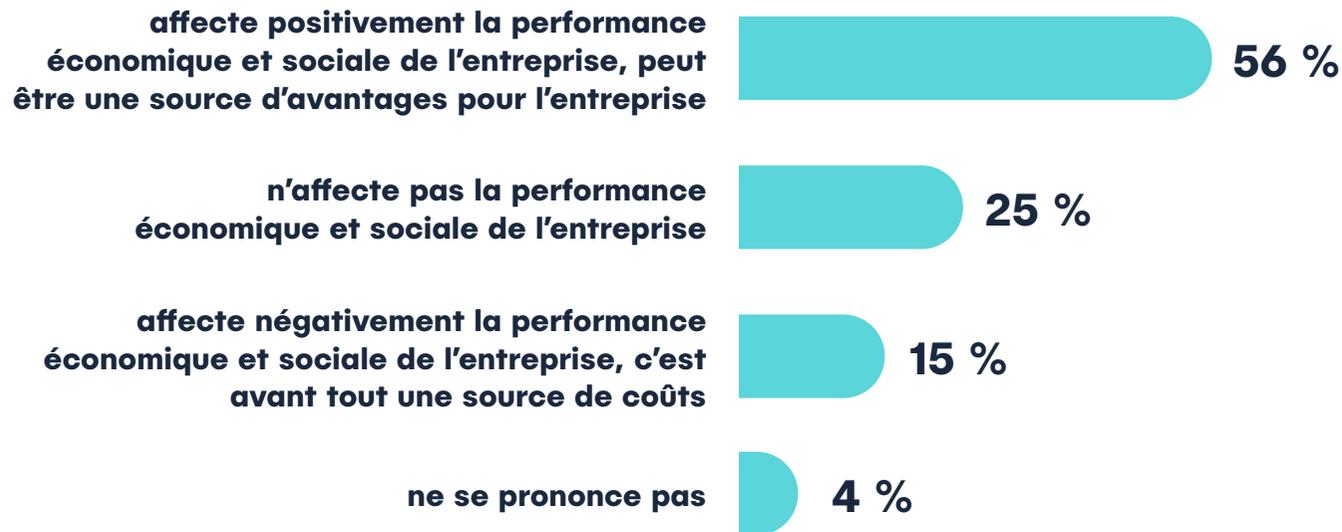
Salariés qui souhaitent que leur employeur mette en place ces types d'interventions :

Dirigeants qui le font déjà



Agir pour prévenir et accompagner les fragilités est perçu positivement par les dirigeants

Les dirigeants pensent qu'agir pour prévenir ou accompagner les situations de fragilité des salariés :



84 %
des salariés
et **86 %**
des dirigeants

pensent qu'une entreprise qui prend en compte et accompagne les situations de fragilité de ses salariés est une entreprise qui accroît sa performance sociale, qui participe au progrès social

La plupart des dirigeants sont en recherche d'un accompagnement

61 %
des dirigeants

souhaiteraient être davantage accompagnés par leur assureur santé et prévoyance dans la prise en charge de leurs salariés en situation de fragilité d'origine personnelle

et

63 %
pour les salariés

en situation de fragilités professionnelles

Accompagner les salariés en situation de fragilité : par où commencer ?

Divorce, handicap, dépendance, maladie, difficultés financières... les sources de fragilité sont nombreuses.

La frontière entre vie pro/perso est donc très mince mais comment lever les barrières pour accompagner les salariés en situation de fragilité ?



Diagnostiquer : oser lever le voile sur les fragilités

L'identification des situations de fragilité, différentes d'une entreprise à l'autre, est incontournable pour évaluer les impacts et agir efficacement.

Elles sont souvent difficiles à détecter notamment par **crainte, pour les entreprises d'être intrusifs et pour les salariés d'exposer leur vie privée**. Pour autant, l'entreprise détient de nombreuses données précieuses que nous sommes en capacité d'analyser pour elle, en croisant notamment leur pyramide des âges, leur secteur d'activité ou encore leur représentation homme/femme ainsi que les données statistiques issues de nos études.

Les situations de fragilités dans l'entreprise peuvent encore être affinées à travers une enquête en ligne, confidentielle, réalisée auprès des salariés. Les laisser s'exprimer démontre par ailleurs que **l'entreprise se saisit du sujet et pose ainsi les premières bases d'un dialogue social ouvert et d'un climat de confiance**.

Notre accompagnement commence à partir de cette démarche de « **diagnostic fragilités** » **complet réalisé par nos experts en accompagnement social**. Des actions ciblées peuvent ensuite être identifiées et se mettre en place.

Déployer des dispositifs spécifiques pour accompagner dans la durée

Pour être efficace, face à des situations complexes qui durent souvent dans le temps, il est nécessaire de mettre en place des dispositifs spécifiques destinés à accompagner les salariés dans la durée.

Notre ligne téléphonique dédiée permet ainsi aux salariés de trouver rapidement et en toute confidentialité de l'écoute et des aides pouvant passer par un soutien financier et répondant à leur besoin spécifique.

Traverser une situation difficile peut également entraîner une perte de confiance en soi et en l'avenir. Or, prendre conscience de ses talents, de ses compétences et en développer de nouvelles doit faire partie de l'accompagnement. C'est ce que nous proposons avec **l'accompagnement personnalisé « TREMPLIN »**, sur une durée de 3 à 12 mois avec pour objectif d'aider à rebondir dans les situations d'impasse.

Être à l'écoute pour libérer la parole : cela s'apprend !

Sensibiliser tous les salariés, former les managers et les différentes parties prenantes à ces questions est primordial pour ouvrir le dialogue et accompagner sur la durée les personnes en situation de fragilité et anticiper les impacts sur l'entreprise.

Mieux comprendre leurs difficultés, les détecter et savoir comment agir font partie des objectifs de nos formations et ateliers de sensibilisation autour des **4 grands piliers de notre accompagnement social que sont l'aidance, le handicap, le cancer et le bien-vieillir.**

Tout le monde peut être impacté par une situation de fragilité d'ordre personnel ou professionnel, et ce tout au long de sa vie. Ainsi, à travers ces actions concrètes, ce sont tous les collaborateurs qui sont rassurés en sachant ainsi qu'ils pourront être accompagnés si eux-mêmes viennent à traverser une période difficile : cela contribue à fédérer et à **mobiliser toute l'entreprise autour d'enjeux collectifs forts dans lesquels nous avons tous un rôle à jouer.**

