

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Paris, le 20 juin 2018

#ParlonsFragilités

[Le COMPTOIR mm de la nouvelle entreprise](#) de Malakoff Médéric présente **les résultats de son étude sur les situations de fragilité des salariés¹**

Difficulté financière, situation d'aidant, maladie grave, perte de sens, conciliation vie professionnelle et vie personnelle, etc., les fragilités des salariés, qu'elles soient d'origine personnelle ou professionnelle, sont une réalité dans les entreprises. 56 % des salariés déclarent en connaître actuellement au moins une, tandis que 91 % des dirigeants d'entreprise déclarent employer au moins un salarié dans une telle situation. Plus d'un salarié sur deux estime que ces situations pèsent sur leur vie professionnelle, constat partagé par un peu plus de 4 dirigeants sur 10 qui déclarent que ces situations ont un impact sur l'engagement et la productivité des salariés concernés. Salariés comme dirigeants considèrent qu'agir sur les fragilités contribue fortement à maintenir une bonne qualité de vie au travail, un bon climat social, et constitue donc un levier de performance pour l'entreprise.

L'intégralité de ce dossier est disponible sur [Le COMPTOIR mm de la nouvelle entreprise](#) créé par Malakoff Médéric pour décrypter les enjeux de l'entreprise liés au capital humain et partager les pratiques émergentes.

Les fragilités des salariés, une réalité qui touche aujourd'hui plus d'un salarié sur deux et la quasi-totalité des entreprises

Interrogés sur les situations de fragilité personnelle, 37 % des salariés déclarent en connaître une. Ils sont 14 % à connaître une grande difficulté financière, 9 % une situation d'aidant, 8 % une maladie grave ou une affection longue durée, et 8 % un deuil récent. Les dirigeants sont quant à eux 9 sur 10 (89 %) à déclarer avoir dans leurs effectifs un salarié en situation de fragilité personnelle. Ils citent alors un deuil récent (58 %), une maladie grave ou une affection longue

¹ Étude miroir dirigeants/salariés « Les situations de fragilité des salariés » réalisée par Harris interactive pour Malakoff Médéric du 29 mars au 20 avril 2018 auprès de 303 dirigeants d'entreprises de plus de 10 salariés et 1581 salariés.

durée (51 %), une situation de famille monoparentale (51 %), ou encore une grande difficulté financière (50 %).

La part des salariés déclarant connaître une situation de fragilité professionnelle atteint 38 %. Les situations qu'ils citent sont les conditions de travail éprouvantes (23 %), la perte de sens et/ou le sentiment de déshumanisation (23 %), et une difficulté à concilier vie professionnelle et vie personnelle (11 %).

60 % des dirigeants indiquent employer des salariés connaissant ou ayant connu récemment une fragilité d'origine professionnelle liées à des conditions de travail éprouvantes (31 %), à une maladie professionnelle grave ou à un accident du travail sévère (23 %) et à une difficulté à concilier vie professionnelle et vie personnelle (23 %).

Enfin, il faut noter que les fragilités sont souvent corrélées, 19 % des salariés déclarent connaître à la fois une fragilité personnelle et une fragilité professionnelle.

Des situations de fragilité qui impactent le quotidien des salariés et celui des entreprises

Plus d'un salarié sur deux estime que les situations de fragilité pèsent sur leur vie professionnelle. Les conséquences les plus fréquemment citées sont la difficulté à concilier vie professionnelle et vie personnelle, la dégradation de leur qualité de vie au travail, de leur engagement et de leur productivité, et un frein à leur évolution professionnelle.

Pour un peu plus de 4 dirigeants sur 10, les situations de fragilité des salariés pèsent sur l'ambiance et les relations avec leurs collègues, ainsi que sur l'engagement et la productivité des salariés concernés.

Plus de 30 % des dirigeants indiquent que ces situations ont également un impact sur l'entreprise en général, sur l'organisation de l'entreprise et du travail, la qualité de vie au travail et le climat social en particulier, et donc au global sur la performance de l'entreprise. Et 61 % des salariés ayant un collègue en situation de fragilité mentionnent que cela a une répercussion sur leur travail : charge de travail, répartition des tâches...

L'accompagnement des fragilités : de la prise de conscience à l'action

Dans une très large majorité, dirigeants (94 %) et salariés (73 %) pensent que l'entreprise est légitime pour aider les salariés qui rencontrent des fragilités d'origine professionnelle. Les dirigeants estiment l'entreprise également légitime (52 %) dans le cas de fragilités personnelles, appréciation partagée par 41 % des salariés.

Dans le détail, la peur de paraître intrusif est le premier frein cité par 50 % des dirigeants dans l'accompagnement des situations de fragilités. Pour leur part, les salariés se disent freinés par la crainte d'être licenciés (45 %) suivi de près par le refus de parler de sa situation personnelle (44 %), et la peur d'être pénalisés dans leur évolution professionnelle (39 %).

La réticence des salariés à évoquer leurs fragilités rend plus difficile la détection et la mise en place d'actions adaptées. Toutefois, 54 % des dirigeants indiquent avoir été sollicités pour agir sur des fragilités d'origine professionnelle et 45 % sur des fragilités d'origine personnelle.

Près de 9 dirigeants sur 10 (87 %) jugent utile de mettre en place des actions. D'ailleurs, plus de 7 dirigeants sur 10 (74 %) ont mis en place au moins 3 actions : avances sur salaire ou avances de frais ; aménagements du temps de travail ; aménagements de poste sont les premières citées. En revanche, ils sont moins nombreux à indiquer avoir mis en place des actions de prévention, d'aide au retour à l'emploi.

Alors que 2 salariés sur 3 s'estiment peu informés des dispositifs existants, les dirigeants indiquent que ces actions sont la plupart du temps informelles et individuelles et peu d'entre elles font l'objet d'un suivi via des indicateurs (13 %).

Par ailleurs, 76 % des dirigeants et la majorité des salariés anticipent que le rôle social de l'entreprise va s'accroître dans les prochaines années.

Pourquoi Malakoff Médéric s'intéresse aux fragilités des salariés ?

Groupe de protection sociale paritaire et mutualiste, à but non lucratif, Malakoff Médéric est convaincu que les salariés sont la première richesse des entreprises, et fait des fragilités des salariés une priorité de son action.

Malakoff Médéric propose aux entreprises et à leurs salariés un accompagnement via ses équipes d'action sociale -200 experts présents sur le territoire-. Le Groupe s'appuie également sur un réseau de partenaires, associations, institutions, start-ups, afin d'apporter une réponse concrète et la plus adaptée à chaque situation : handicap, difficulté financière, aidant familial, retour à l'emploi, qualité de vie au travail... En 2017, Malakoff Médéric a accompagné 92 000 personnes en situation de fragilité, dont 40 000 salariés.

Malakoff Médéric réunit aujourd'hui devant près de 400 personnes, des dirigeants d'entreprises, des DRH et des experts lors d'une matinée d'échanges sur le rôle de l'entreprise dans la prise en compte de ces fragilités et les solutions dont elle dispose aujourd'hui pour accompagner les salariés confrontés à ces situations. Cette matinée fait écho à une prise de conscience des dirigeants, dont 42 % indiquent que la prise en compte des fragilités des salariés allait prendre plus d'importance à l'avenir.

Contacts Presse :

MALAKOFF MÉDÉRIC

Stéphane Dupont : +33 6 08 90 22 47

sdupont@malakoffmederic.com

Elisabeth Alfandari : +33 7 60 09 25 30

ealfandari@malakoffmederic.com

IMAGE 7

Isabelle de Segonzac : +33 6 89 87 61 39

isegonzac@image7.fr

Lauranne Guirlinger : +33 6 48 26 21 73

lguirlinger@image7.fr

A propos de Malakoff Médéric

Malakoff Médéric est un acteur majeur de la protection sociale complémentaire, qui exerce deux métiers (chiffres au 31 décembre 2017) :

- l'assurance de personnes (santé, prévoyance, épargne retraite), avec 4,05 Mds€ de chiffre d'affaires récurrent, 4,2 Mds€ de fonds propres et un ratio de solvabilité de 391 %. Malakoff Médéric assure la santé et la prévoyance de 212 000 entreprises, et couvre 4,8 millions de personnes au titre d'un contrat collectif et 1,8 million au titre d'un contrat individuel.
- la gestion de la retraite complémentaire avec 10,6 Mds€ de cotisations encaissées et 16,6 Mds€ de prestations versées, une mission d'intérêt général menée pour le compte de l'Agirc-Arrco auprès de 222 000 entreprises, 2,7 millions de salariés cotisants et 2,9 millions de retraités.

Le Groupe étant paritaire, mutualiste et à but non lucratif, sa gouvernance garantit la prise en compte et la défense des intérêts des entreprises et des salariés.

www.malakoffmederic.com



@MalakoffMederic



Malakoff Médéric