



Salariés en grande difficulté économique

Comprendre, savoir, agir



Les causes de la vulnérabilité économique d'un salarié sont multiples : loin d'être exclusivement liée au niveau de rémunération, elle découle aussi des accidents de la vie (séparation, maladies, dettes...). La crise sanitaire actuelle ne fait que rendre la situation plus urgente.

DES MANAGERS DEMUNIS ET DES SOLUTIONS INFORMELLES

▶ À la suite de la crise sanitaire, **42 % des dirigeants et décideurs RH** disent avoir mis en place – ou envisagent de le faire – des aides pour accompagner les collaborateurs en difficulté financière (aides financières, accès aux biens et services, systèmes de suivi et d'écoute).

72 %*

des managers ont déjà été confrontés une telle situation, quels que soit la taille et le secteur de l'entreprise.

60 %

trouvent qu'il est difficile d'identifier le bon interlocuteur en interne.

68 %

considèrent qu'il est difficile de savoir quoi faire.

ET POURTANT :

91 %

estiment qu'ils ont un rôle à jouer pour identifier un collaborateur en situation de grande difficulté économique.

91 %

estiment que l'entreprise peut apporter une aide.



TOP 3 des solutions mises en œuvre par les managers



- 1 Avances sur salaires** pour les collaborateurs en grande difficulté (72% des managers l'ont mise en place).
- 2 Service d'assistance sociale.**
- 3 Formations managériales de sensibilisation** à la détection et à la gestion des situations.

DES SITUATIONS DIFFICILES À IDENTIFIER



81 %

des managers estiment que les collègues de travail sont parmi les mieux placés pour détecter un(e) salarié(e) en grande difficulté économique.

27 %

des travailleurs éligibles à la prime d'activité n'en bénéficient pas.

96%

des managers se fixent pour mission d'orienter le collaborateur vers le service compétent au sein de l'entreprise.

► Deux signaux les plus utilisés pour identifier un collaborateur en difficulté :

- La fréquence des demandes d'avance ou les saisies sur salaire
- Les difficultés pour accéder aux soins de santé



PROPOSITIONS



Il est urgent d'outiller entreprises et managers dans l'accompagnement des salariés en grande vulnérabilité économique : campagne d'information, sensibilisation, site ressources pour savoir détecter, orienter, accompagner.

S'engager en ce sens pour une entreprise, c'est prouver combien ses équipes comptent pour elle. C'est aussi être précurseur sur un sujet encore tabou.

Des outils pour en faire un enjeu interne : Des ressources externes à mobiliser :

- Service social interne
 - Sensibilisation à travers les canaux de communication
 - Formations pour les managers
 - Reporting
- Services d'action sociale, médecine du travail, collectivités territoriales
 - Organismes de prévoyance, complémentaire santé, caisses de retraite complémentaires avec des fonds d'action sociale mutualisés



- 1 INCITER** au niveau institutionnel en investissant le champ de la responsabilité sociale des entreprises. Au niveau de l'entreprise en érigant la question des salariés vulnérables en valeur d'entreprise.
- 2 INFORMER** pour sensibiliser à la vulnérabilité économique en entreprise et faire savoir tant aux entreprises qu'aux managers et salariés que le sujet est considéré et traité .
- 3 FORMER ET ACCOMPAGNER** pour proposer aux managers des outils pour leur permettre d'accompagner les personnes concernées via les services sociaux et permettre aux salariés d'exprimer les difficultés qu'ils rencontrent.
- 4 VALORISER** pour donner envie aux entreprises de s'impliquer dans le sujet et rendre les actions internes visibles.
- 5 SYSTÉMATISER** pour rompre avec les interventions individuelles et impliquer les pouvoirs publics et les collectifs existants.



FONDATION
THE ADECCO GROUP
Sous Égide de la Fondation de France



GRUPE
Casino
POUR UN MONDE
DE DIVERSITÉ

AKTO
L'humain au cœur des Services

 **suez**

STEF 

agirc et artco
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

croix-rouge française



 **LAB'HO**

FACE 
FACE PARIS