

Diversité et égalité des chances

L'ambition de Malakoff Humanis n'est pas seulement de respecter une obligation légale en matière de non-discrimination, mais de considérer la diversité et l'égalité professionnelle en tant que valeur ajoutée pour l'entreprise d'un point de vue économique, social et éthique.

Malakoff Humanis, 1^{er} groupe de protection sociale à obtenir le Label Alliance !

Son attribution par l'Afnor marque l'engagement fort du Groupe en matière de lutte contre les discriminations et valorise sa politique dynamique en faveur de la diversité et de l'égalité professionnelle :

- mise en place de **politiques RH non-discriminatoires**
- inclusion des personnes en situation de **handicap** avec un **taux d'emploi de 7,17 %** (6,80% en 2018)
- **égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes
- développement d'une **politique intergénérationnelle**
- promotion de la **mixité sociale**.

Seulement une vingtaine d'entreprises en France détient le label Alliance.



Objectifs généraux de la politique Diversité et Egalité professionnelle :

- **S'engager** dans une démarche d'amélioration continue en faveur de la diversité et de l'égalité professionnelle avec l'obtention du label Alliance AFNOR.
- **Réaffirmer** l'ambition et les moyens de sa **politique handicap**.
- **Promouvoir** l'**égalité** femmes-hommes.
- Développer des actions contribuant à l'orientation et à l'**insertion professionnelle** de jeunes issus de milieux sociaux défavorisés, et participer à la promotion sociale.
- **Se saisir d'enjeux sociétaux** et développer des actions concrètes afin d'ancrer son rôle d'entreprise citoyenne et responsable.

Égalité femmes – hommes

De nombreuses actions sont mises en place pour promouvoir et agir pour l'égalité professionnelle.

- **Deux accords pour garantir l'égalité professionnelle et l'égalité des chances**
- Pour garantir l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes au moment des augmentations individuelles, une **vigilance particulière** est demandée aux managers **sur les écarts éventuels de rémunération** entre les femmes et les hommes afin de mettre en place des mesures correctrices. Ainsi, le Groupe a mis en place un **outil « mesure individuelle »** à disposition des managers. Cet outil permet de suivre l'évolution de carrière de chacun de leurs collaborateurs.
- La reconduction de **l'enveloppe de réduction des inégalités salariales** est un autre exemple d'action menée pour réduire les différences de salaire constatées entre les femmes et les hommes, même si elles sont bien moins importantes que la moyenne nationale.
- **Un rapport de situation comparée** pour chaque métier avec identification et correction des écarts de progression entre femmes et hommes.
- En matière de **recrutement, 100 % des offres d'emploi** respectent la neutralité et **100 % des recruteurs** ont été **formés** sur le sujet de l'égalité professionnelle.
- Le sujet de la mixité femme-homme est porté par le **Réseau Equilibres. Réseau d'influence** mais aussi de sensibilisation auprès des collaborateurs, il a permis de développer une action de formation (pilote en 2020) sur le thème du **développement professionnel** mais aussi de travailler sur une plaquette parentalité. De plus, l'adhésion du **Réseau Equilibres** au **Réseau Financi'Elles** (secteur Banque et Assurance) permet de participer à des actions d'influence auprès des pouvoirs publics.
- Un **dispositif** de prévention, de sensibilisation et d'accompagnement sur la thématique du **harcèlement sexuel et des agissements sexistes et sexuels** a été mis en place avec la nomination de 2 référents du côté employeur et 4 référents au niveau des CSE. Un plan d'action sera déployé sur 2020 et 2021.

Mission handicap

Le Groupe mène **une politique soutenue d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap**. Il poursuit un objectif volontariste dépassant celui imposé par la loi. **Les principaux objectifs** en matière de politique handicap **ont tous été réalisés**.

Chiffres 2019

- **Maintien dans l'emploi** : 100 collaborateurs suivis.
- **Aménagements** de poste matériel : 165 aménagements.
- **Accompagnement** des salariés : 263 entretiens individuels (renouvellement RQTH, nouvelle demande pour une RQTH, situation de handicap vécue dans son environnement professionnel et/ou personnel, aménagement...).
- **Accessibilité** des locaux : 100 %.
- **Recours au secteur protégé et adapté** : le Groupe a collaboré avec 31 ESAT et Entreprise Adaptées.
- **Sensibilisation** : 26 événements organisés dans l'entreprise et dédiés au Handicap ou incluant le Handicap (animations sur site, ateliers, conférences, sensibilisation en comité manager, campagne de communication, articles/témoignages, sensibilisation au sein de services...).

Outre l'accompagnement des collaborateurs touchés directement par le handicap, plusieurs actions de sensibilisation ont été menées, l'organisation du **DuoDay** en est un exemple. Il a permis de réaliser 14 binômes entre collaborateurs de l'entreprise et personnes en situation de handicap éloignées de l'emploi pour une journée de découverte professionnelle. Des actions ont aussi été organisées pour **ouvrir les portes de l'entreprise à des jeunes en situation de handicap** (découverte d'un service sur une demi-journée à des collégiens, atelier recrutement avec des étudiants, participation à un forum de découverte professionnelle).

- **Recrutement** : 11 personnes en situation de handicap dont 9 CDD et 2 CDI.

7,17 %

de taux d'emploi de travailleurs handicapés dont

6,64 %

en taux d'emploi direct

Intergénération

Le Groupe a poursuivi ses actions et engagements qui visent à favoriser l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, à favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés seniors et assurer la transmission intergénérationnelle des savoirs et des compétences.

L'insertion durable des jeunes

La politique RH du Groupe à destination des jeunes se traduit notamment par :

- le financement par la taxe d'apprentissage d'écoles partenaires stratégiques pour les futurs recrutements du Groupe ;
- une présence régulière sur les forums ;
- le **partenariat avec l'association Article 1** (Passeport Avenir) pour le programme de parrainage pour l'égalité des chances entre les filières de l'enseignement supérieur et les entreprises.

Pour mieux gérer les partenariats et les actions liées à l'alternance, le **service Relations Écoles** dédié s'occupe de la formalisation d'outils et de dispositifs de suivi. Il est aussi en charge de la **formation des tuteurs**, l'accompagnement et le suivi des alternants et tuteurs, notamment par l'animation de la journée d'intégration des alternants et la création d'une **communauté d'alternants et tuteurs Malakoff Humanis**. Des **rencontres** sont également organisées avec des **collaborateurs** du Groupe **pour expliquer leurs métiers** mais aussi leur **présenter des métiers d'avenir** tels que les métiers d'actuaire et de souscripteur.

Si les enjeux de mobilité sont majeurs pour le Groupe, il reste un acteur engagé en matière d'alternance, levier majeur de l'insertion professionnelle. Sa politique d'alternance permet d'**accompagner la professionnalisation des jeunes et leur employabilité**, et de constituer un vivier de renouvellement des compétences. Ainsi, pour l'année 2019, 237 alternants ont rejoint les forces vives du Groupe.

Le Groupe poursuit également **ses actions auprès des jeunes éloignés de l'emploi** au travers de partenariats permettant de les aider dans leur recherche de stage ou d'emploi et participe à des salons de l'emploi sur le territoire national afin de favoriser l'insertion des jeunes dans la vie professionnelle.

Le Groupe est signataire de la **Charte entreprises et Quartiers** qui vise à favoriser l'accès à l'emploi aux habitants des quartiers populaires et participe à la mise en place d'actions de parrainage, d'ateliers de coaching, l'accueil de stagiaires de 3^e. En 2019, 10 stagiaires de 3^e issus de milieux défavorisés ont été accueillis et des actions en lien avec la Charte Entreprise et Quartier dans le Loir et Cher ont permis de coacher à l'entretien de recrutement des jeunes parrainés et d'intégrer une personne en CDD et une autre en alternance.

Malakoff Humanis est également partenaire de l'**Institut Télémaque**, association qui relance l'ascenseur social dès le collège en accompagnant des jeunes méritants et motivés de milieu modeste par le biais d'un double parrainage « école-entreprise ».

8

alternants

50

tuteurs Article 1
et Institut Télémaque

L'emploi des seniors

En faveur de l'emploi des seniors, le Groupe s'engage à ce que la proportion des salariés âgés de 50 ans et plus représente 15% des recrutements réalisés et à maintenir ces salariés dans l'emploi dans ces mêmes proportions.

En lien avec les Services de santé au travail, le Groupe mène des actions **d'adaptation/amélioration des conditions de travail** ainsi que des actions de prévention de l'apparition de facteurs de pénibilité des salariés âgés.

Au travers d'un entretien de développement professionnel, le Groupe accompagne les salariés seniors souhaitant **bénéficier d'un bilan de compétence et faciliter la démarche d'accès aux formations** afin de développer leur compétence en adéquation avec leur projet professionnel.

Afin de **préparer leur départ à la retraite**, le Groupe organise des actions d'information et propose un stage de préparation à la cessation d'activité professionnelle aux futurs retraités qui le souhaitent lors de leur dernière année d'activité professionnelle.

Enfin, le Groupe propose aux managers une **formation dédiée au « Management intergénérationnel »** pour favoriser la mise en œuvre du contrat de génération au sein de l'entreprise.

La prévention et la lutte contre les discriminations

Le Groupe a poursuivi le développement des actions de sensibilisation et de formation pour **lutter contre les représentations stéréotypées** et ainsi **faire évoluer les comportements** et favoriser le bien vivre et le bien travailler ensemble.

- **Formations** des acteurs RH (12% formés en 2019)
- Formations des managers (4% formés en 2019)
- **Ateliers de réflexion et d'espace d'expression** autour de thématiques à enjeux sociétaux (faits religieux, orientation sexuelle, etc.)
- **Actions de sensibilisation** innovantes (théâtre d'entreprise, témoignages de salariés, etc.), **3 025 collaborateurs sensibilisés** en 2019.
Notamment, 2 semaines de sensibilisation à la diversité ont été organisées, lors desquelles 359 collaborateurs ont participé à un serious game Diversité. Un jeu concours de « carte à gratter » sur le même thème a été envoyé à tous les collaborateurs et a compté 2 023 participants et 643 collaborateurs de 15 sites ont eu la possibilité de participer à une animation autour de vidéos interactives élaborées et organisées par le service QVT.

Une cellule d'écoute « Diversité »

La cellule « Diversité » (entretiens physiques et/ou téléphoniques), **gérée par le déontologue en lien avec le pôle Diversité**, est à disposition des collaborateurs du Groupe qui s'estiment victimes d'une inégalité de traitement dans leur environnement professionnel, selon l'un des 25 critères prévus par la loi 14 saisines en 2019, dont 8 qui ont nécessité des actions correctrices et de sensibilisation.