



**AG2R LA MONDIALE**



**ENGAGEMENT  
SOCIAL**

—  
Conjuguons  
mieux-être  
au travail et  
ambitions RH

**VOTRE PARTENAIRE RH  
EN INNOVATION  
SOCIALE**

# SOMMAIRE

---

<b>10 RAISONS POUR AGIR SUR LE MIEUX-ÊTRE EN ENTREPRISE</b>	<b>5</b>
---	----------

---

<b>ENGAGEMENTS RH, DES SOLUTIONS À LA MESURE DE VOS ENJEUX</b>	<b>6</b>
--	----------

---

<b>ENGAGEMENTS RH, UNE OFFRE COMPLÈTE D'ACCOMPAGNEMENT</b>	<b>7</b>
--	----------

---

<b>DES SOLUTIONS ADAPTÉES AUX BESOINS DE VOTRE ENTREPRISE</b>	<b>8</b>
---	----------

---

Management des âges	8
Qualité de vie au travail	9
Soutien et prévention sociale	9

---

<b>VOUS AVEZ DES ATTENTES, NOUS AVONS LES RÉPONSES</b>	<b>10</b>
--	-----------

---

Gagner en performance	10
Valoriser votre politique RH	10
Composer dans un environnement complexe	10

---

<b>GRANDIR AVEC NOS CLIENTS</b>	<b>12</b>
---------------------------------	-----------

---

<b>QUELQUES CHIFFRES CLÉS</b>	<b>15</b>
-------------------------------	-----------

---

Conjuguons mieux-être  
au travail et ambitions RH





# 10 RAISONS POUR AGIR SUR LE MIEUX-ÊTRE EN ENTREPRISE

**23 %** des collaborateurs **souhaiteraient une aide** pour s'occuper d'un parent dépendant ou d'un proche malade <sup>2</sup>

**94 %** des DRH affirment faire face à des niveaux de complexité croissants et pas moins de 52 % doutent de leurs propres capacités à gérer cette complexité <sup>6</sup>

Chaque année en France près de **350 000 personnes** sont touchées par un cancer. 100 000 d'entre elles travaillent <sup>5</sup>

**16,6** c'est le nombre moyen de **jours d'absence** par collaborateur en 2013 <sup>3</sup>

**58 %** des salariés pensent que **la génération Y est plus individualiste** <sup>1</sup>

En 2011, **8 maladies professionnelles reconnues sur 10 étaient des TMS\***.

Elles touchent toutes les professions quel que soit le secteur d'activité <sup>4</sup>

**1 salarié sur 3** a des difficultés à **concilier vie professionnelle et vie personnelle** <sup>2</sup>

**3 millions** d'aidants sont en activité professionnelle <sup>7</sup>

Pour **39 %** des salariés français, une **bonne qualité de vie au travail permet de rester en bonne santé** <sup>4</sup>

**62 %** des salariés de moins de 30 ans pensent que **leurs compétences ne sont pas assez reconnues** <sup>1</sup>

\* Troubles musculo-squelettiques

1-Observatoire Social de l'entreprise IPSOS 2012, 2-Enquête annuelle DOMPLUS LH2 « Les français et leurs préoccupations de la vie quotidienne » 2013,

3-Baromètre Alma Consulting Group, 4-ANACT, 5-Institut Curie, 6-Newsletter focus RH, 7-« Être aidant et travailler sans être discriminé » : enquêtes MACIF et Ligue des Droits de l'Homme 2013

# ENGAGEMENTS RH, DES SOLUTIONS À LA MESURE DE VOS ENJEUX

---

Notre offre est construite sur la complémentarité de nos trois domaines d'expertises en innovation sociale.

---

1

## MANAGEMENT DES ÂGES

Manager la diversité des âges et des générations



2

## QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Concilier mieux-être au travail et performance durable des organisations



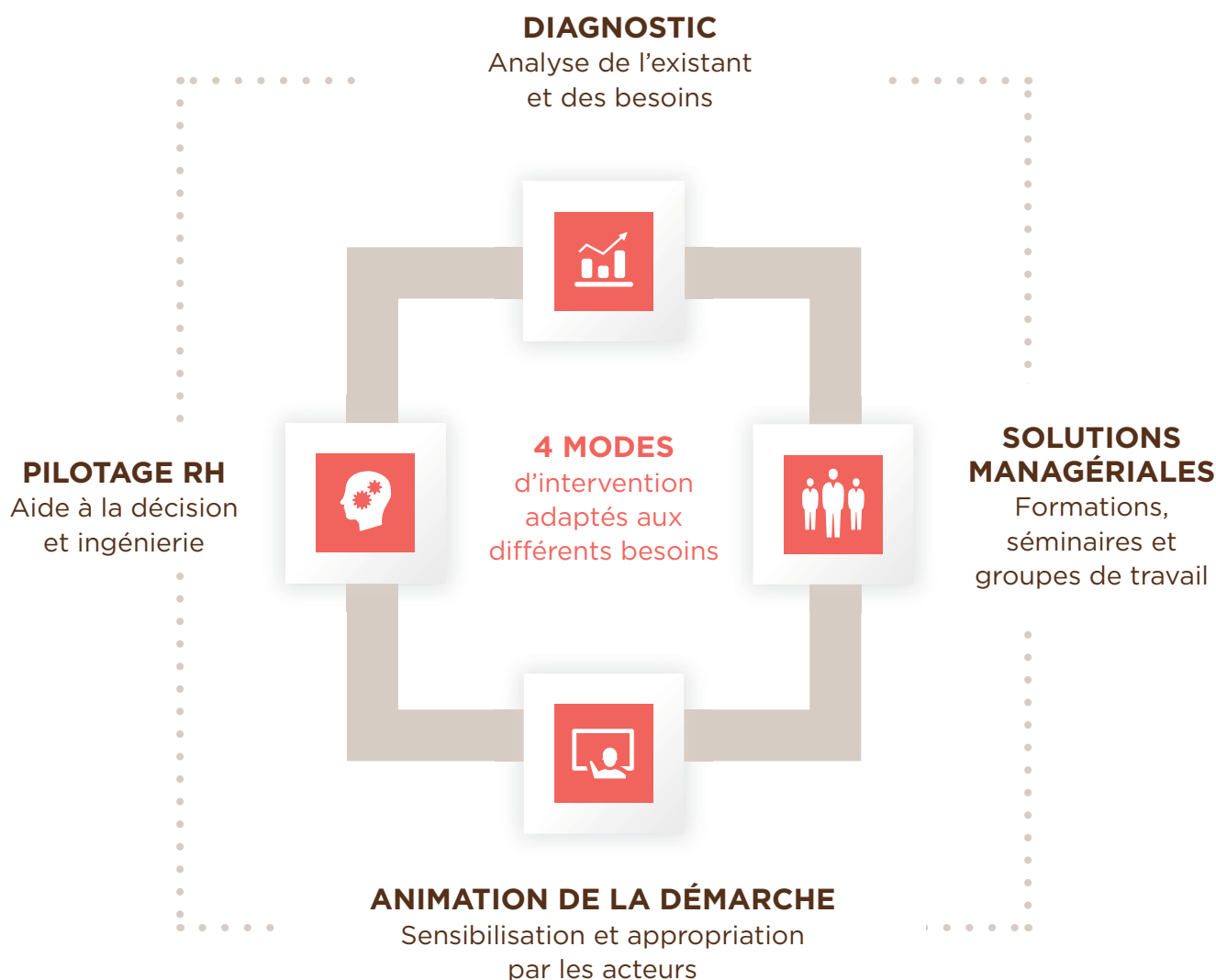
3

## SOUTIEN ET PRÉVENTION SOCIALE

Accompagner les aléas de la vie et les fragilités sociales des salariés



# ENGAGEMENTS RH, UNE OFFRE COMPLÈTE D'ACCOMPAGNEMENT



# DES SOLUTIONS ADAPTÉES AUX BESOINS DE VOTRE ENTREPRISE



## MANAGEMENT DES ÂGES

Les entreprises doivent manager 4 générations de salariés ; leurs valeurs et leurs cultures singulières se traduisent par des modalités différentes d'engagement au travail qui demandent un management approprié.

Le management des âges répond à trois enjeux stratégiques impactés par la diversité des âges et des générations :

- Améliorer l'engagement au travail.
- Renforcer la capacité à coopérer.
- Favoriser l'aptitude à se projeter vers l'avenir.

---

## NOS CLIENTS TÉMOIGNENT

**Anne-Laure LE MAREC, Responsable Emploi / Formation, Mix Buffet**

« Notre moyenne d'âge est jeune mais il est dans notre intérêt d'accompagner nos collaborateurs, tout au long de leur parcours professionnel. D'où la mise en place depuis 2012 du Parcours Seniors d'AG2R LA MONDIALE, autour de deux formations : le POINT 50 et le CAP 60. Les formations du Parcours Seniors donnent des clés aux salariés pour engager une réflexion autour de leurs enjeux sur l'étape senior en entreprise, jusqu'à la transition Activité / Retraite. »

**Les + des formations :** un élément de reconnaissance pour les salariés qui nous remercient pour ces formations et la qualité des intervenants et des interventions.

---





## **QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL**

L'allongement des durées des carrières professionnelles et la préservation de la santé des salariés sont de réelles préoccupations pour les directions RH. Savoir conjuguer mieux-être au travail et performance de l'entreprise permet de passer d'une logique de réduction des risques à une logique participative de maintien du capital santé des salariés.

Agir en prévention sur la santé, la pénibilité et les risques professionnels, est aujourd'hui considéré comme un investissement social et responsable.

Agir sur la qualité de vie au travail est un puissant levier de la performance sociale, donc de la performance économique de l'Entreprise.

## **PAROLES D'EXPERT**

**Bernard COTTET, Directeur général Didacthem, organisme habilité Intervenant en Prévention des Risques Professionnels (IPRP)**

« La présence du sujet de la santé au travail augmente selon une courbe directement proportionnelle à celle des âges. Il y a donc une vraie cohérence à lier les sujets qui concernent la retraite, le management des âges et tous les outils œuvrant dans le sens de la prévention santé. Un groupe de protection sociale, qui intègre ces différentes facettes, est par conséquent la structure la mieux adaptée pour porter ces sujets et en faire la synthèse. »



## **SOUTIEN ET PRÉVENTION SOCIALE**

Concilier les responsabilités de la vie professionnelle et les contraintes et aléas de la vie privée est un enjeu actuel de plus en plus prégnant dans les entreprises.

Ces deux sphères professionnelles et privées ne sont pas toujours étanches et peuvent parfois générer tensions, stress et épuisement ou se traduire par un accroissement de l'absentéisme.

Elles doivent s'articuler dans un esprit de bienveillance pour permettre à chacun de surmonter ses difficultés et trouver un juste équilibre. C'est aussi l'occasion pour l'entreprise de repenser de nouveaux modes de collaboration profitables à tous.

# VOUS AVEZ DES ATTENTES, NOUS AVONS LES RÉPONSES

- 1 GAGNER EN PERFORMANCE**
  - **Dynamiser la politique RH** : comment innover ?
  - **Agir sur l'absentéisme** : quels sont les leviers ?
  - **Faire coopérer toutes les générations en entreprise** : quelles sont les clés de réussite ?
- 2 VALORISER VOTRE POLITIQUE RH**
  - **Emporter l'adhésion des salariés et des managers sur vos projets RH** : par où commencer ?
  - **Contribuer à la responsabilité sociétale de l'entreprise** : quels indicateurs communiquer ?
  - **Valoriser vos collaborateurs tout au long de leur parcours professionnel** : quels dispositifs mettre en place ?
- 3 COMPOSER DANS UN ENVIRONNEMENT COMPLEXE**
  - **Répondre aux obligations légales** : comment faire concrètement et à coût maîtrisé ?
  - **Santé et bien-être des salariés** : comment faire face à vos responsabilités ?
  - **Solliciter des intervenants extérieurs** : comment le faire en toute confiance ?

## PAROLES D'EXPERT

**Christine RAMONNET, Sophrologue RH - IRTAIR**

« La mise en place des projets, de l'étude à sa réalisation, s'inscrit toujours dans le respect de chaque partie (entreprise et partenaire), avec clarté des objectifs et des moyens et une grande réactivité, ce qui constitue un atout majeur.

Enfin, l'accompagnement s'effectue de façon permanente avec une attention et une écoute précieuses. »



# GRANDIR AVEC NOS CLIENTS

AG2R LA MONDIALE, dans le prolongement de ses activités assurantielles, propose des solutions facteur d'innovation sociale. Assureur de la personne, AG2R LA MONDIALE est aussi accompagnateur du changement.

**Le management des âges, la qualité de vie au travail, le soutien et la prévention sociale**, sont ancrés depuis de nombreuses années dans notre champ d'expertise à travers la Direction des services et de l'innovation sociale. Ces sujets sont devenus des enjeux stratégiques dans de nombreuses entreprises et constituent aujourd'hui des axes de travail majeurs des politiques de Ressources Humaines.

---

## NOS CLIENTS TÉMOIGNENT

**Séverine DELIDAI, Directrice du Développement des Hommes, CCI CÔTES D'OR**

« La double expertise d'AG2R LA MONDIALE - protection sociale et innovation en Management des Âges - nous permet aujourd'hui de proposer une offre pragmatique mais innovante, adaptée aux entreprises de notre territoire. »

**Les +** : une approche originale fondée sur le conseil individuel et la dynamique de groupe, une connaissance des entreprises dans leur diversité.

---

## PAROLES D'EXPERT

**Jean Charles SALIBA, Directeur d'Alba Conseil, organisme habilité Intervenant en Prévention des Risques Professionnels (IPRP)**

« J'interviens depuis plusieurs années pour AG2R LA MONDIALE sur la thématique de la prévention du risque routier dans les déplacements professionnels. La particularité de l'approche du Groupe est de se fonder sur une écoute sociale, bienveillante et globale des besoins des entreprises, très en amont des propositions qui seront faites plus tard. Ceci crée réellement un état d'esprit de confiance positif entre l'entreprise et AG2R LA MONDIALE, qui se ressent même lorsque j'interviens dans l'entreprise. Un sentiment d'être réellement partenaire de l'entreprise et non pas seulement apporteur de solutions, ce qui est très motivant et pour tout dire assez rare. »

Nos prestations s'incrivent dans une démarche globale d'amélioration de la performance sociale et de mieux-être au travail de tous les salariés. Leur intégration dans la politique Ressources Humaines de l'entreprise, montre une implication :

- **Responsable** : souci du bien-être et du bien-vivre des salariés.
- **Pragmatique** : prendre en compte notamment la santé dans l'entreprise c'est réduire les risques d'accidents, de maladies et *in fine* d'absentéisme.
- **Visionnaire** : avantage concurrentiel, qualité de la production et fidélisation des salariés.

Grâce au dialogue permanent avec nos clients, nous savons anticiper les besoins des entreprises avant qu'ils ne deviennent des sujets de contraintes légales.

À titre d'exemple, AG2R LA MONDIALE a lancé son offre Coopération intergénérationnelle en 2012 avant la loi sur le contrat de génération votée en mars 2013.

Nous avons proposé un outil de diagnostic de la pénibilité dès 2011 avant la généralisation du compte personnel de prévention de la pénibilité issu de la réforme des retraites de 2013.

Nous proposons d'ores et déjà un dispositif de soutien aux aidants actifs quand aucun texte réglementaire n'encourage encore les entreprises dans ce domaine.

---

## NOS CLIENTS TÉMOIGNENT

**Gwénaëlle COGNET, Responsable formation Union Nationale de l'aide, des soins et des services à domicile**

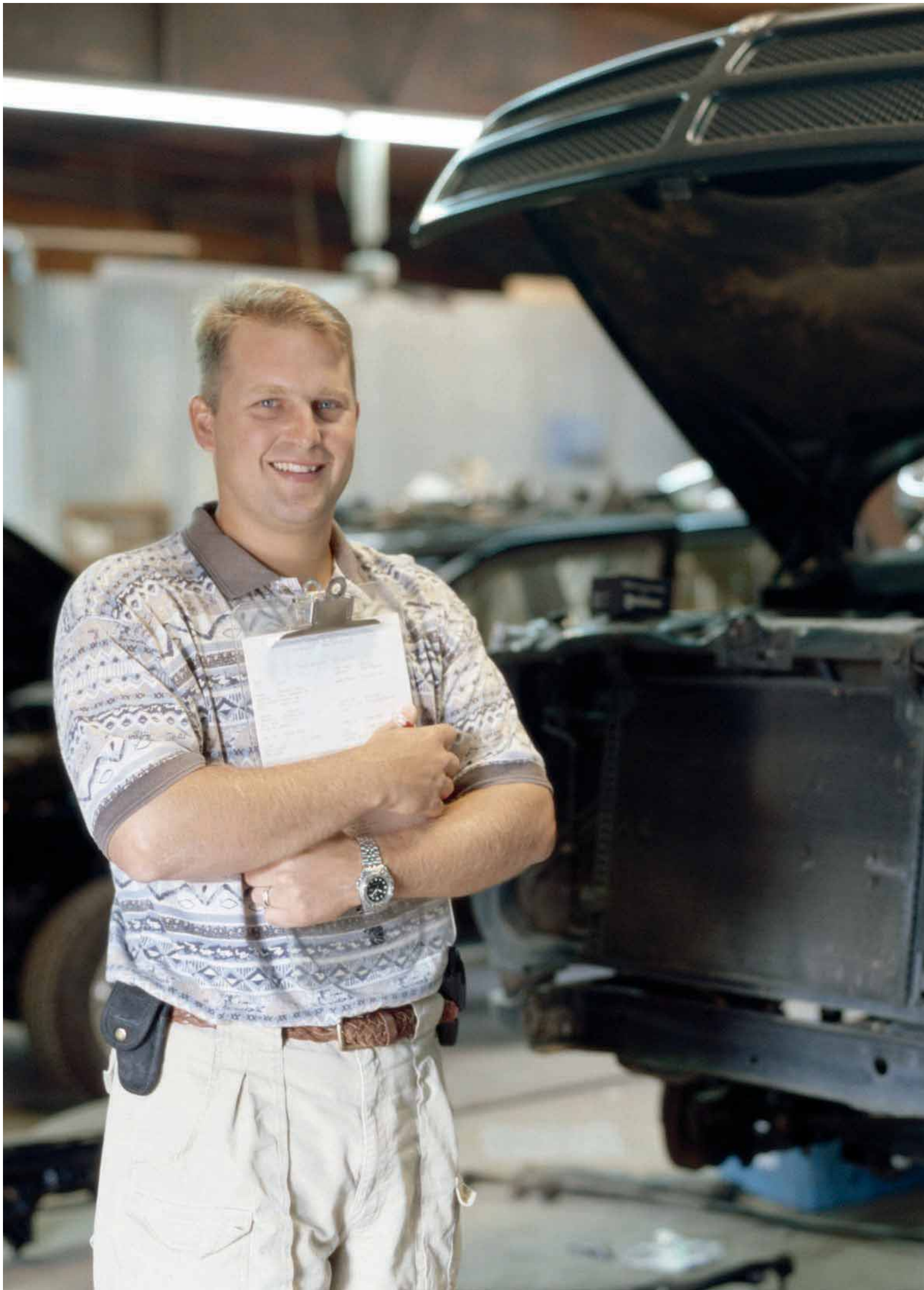
« Nous souhaitons faire du Contrat de Génération une vraie opportunité d'assurer la transmission des savoirs et des compétences et permettre le maintien dans l'emploi des salariés seniors.

À partir des besoins spécifiques de notre activité d'aide à domicile, AG2R LA MONDIALE a construit avec nous une formation sur mesure. Nous pouvons aujourd'hui proposer à notre réseau une offre originale mixant Relations Intergénérationnelles, Dynamique Professionnelle, et Prévention Santé.

**Les + :** la capacité à co-construire un programme sur-mesure, l'approche Management des Âges et ses différents champs d'expertise. »

---





# QUELQUES CHIFFRES CLÉS

---

La Direction des services et de l'innovation sociale, acteur de référence en innovation sociale.

Nos services sont délivrés dans des entreprises de toute taille et au sein de branches professionnelles.

---

**650** prestations en Management des âges pour 10 000 salariés.

Prévention santé :

**1 300** salariés mobilisés avec

**98%** de taux de satisfaction.

Diagnostic de la pénibilité :

**130** jours de mission réalisés.

Notre plateforme de conseil social PRIMADOM :

**12 ans** d'expérience,

**13400** clients accompagnés en 2013.

# L'OFFRE AG2R LA MONDIALE POUR LES ENTREPRISES

AG2R LA MONDIALE offre une gamme étendue de solutions en protection sociale et patrimoniale.

## **SANTÉ**

Complémentaire santé collective

## **PRÉVOYANCE**

Incapacité et invalidité

Décès

Dépendance

## **RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE**

À cotisations définies (Article 83)

À prestations définies (Article 39)

## **ÉPARGNE SALARIALE**

Plan Épargne Entreprise (PEE)

Plan Épargne Retraite Collectif (PERCO)

## **PASSIFS SOCIAUX**

Indemnités de Fin de Carrière (IFC)

Indemnités de Licenciement (IL)

Compte Épargne Temps (CET)

## **ENGAGEMENT SOCIAL**

Prévention et solutions RH

Accompagnement des salariés

AG2R LA MONDIALE  
104-110 bd Haussmann  
75379 Paris Cedex 08  
Tél.: 01 43 95 78 09  
[www.ag2rlamondiale.fr](http://www.ag2rlamondiale.fr)

GIE AG2R, membre du groupe AG2R LA MONDIALE - GIE agissant pour le compte d'institutions de retraite complémentaire Agirc-Arrco, d'institutions de prévoyance, de mutuelles et de société d'assurances - 35, boulevard Brune 75014 Paris - 433 719 812 RCS Paris  
GIE LA MONDIALE GROUPE, membre du groupe AG2R LA MONDIALE - GIE -32, avenue Émile Zola 59370 Mons-en-Barœul - 445 331 192 RCS Lille