



DIALOGUE ET SUJET SOCIÉTAL

Travail & handicaps

RESTITUTION 2020 DU DIALOGUE PARTIES
PRENANTES « ENTREPRISES ET HANDICAPS »

DIRECTION DU DÉVELOPPEMENT DURABLE GROUPE VYV

GROUPE
vyv

Entrepreneur du
mieux-vivre

SOMMAIRE

P. 4

Pourquoi ce sujet ?

- P 5 Quelle méthodologie ?
- P 5 EntrepriseS et HandicapS
- P 6 Objectifs du dialogue
- P 6 Typologie des parties prenantes
- P 7 Thématiques les plus évoquées et enjeux retenus

P. 8

État des lieux : handicaps et travail

- P 8 Une définition du handicap
- P 8 Vers une approche plus globale du handicap
- P 9 Handicap et monde professionnel
- P 11 Une mobilisation nécessaire pour faire évoluer le regard sur le handicap dans le monde professionnel

P. 14

Management et culture d'inclusion

- P 14 Inclusion sociale et égalité professionnelle
- P 15 Le management, levier clé pour développer une culture de l'inclusion
- P 16 Management et organisation du travail
- P 16 Les chemins vers la reconnaissance



P. 17

Accessibilités : un enjeu multiple toujours d'actualité

P. 18

Transformation des secteurs protégé et adapté

P 18 Définition
secteur protégé
et secteur adapté

P 19 Une nécessaire
évolution du secteur

P. 20

Le Groupe VYV, un acteur engagé



Ce document n'a pas
valeur d'exhaustivité, ni valeur
d'enquête, mais constitue un recueil
et une sélection au regard
des enjeux du Groupe VYV,
des éléments majeurs
et des perceptions qui ont
été exprimés par les parties
prenantes rencontrées.

Pourquoi ce sujet ?

La direction du développement durable du Groupe VYV a initié au printemps 2019 un dialogue parties prenantes sur le sujet sociétal « Entreprises et handicaps ». Le choix de ce sujet a été guidé par l'ambition de la direction du développement durable de **contribuer à l'ensemble des 17 Objectifs de développement durable (ODD)** établis par les États membres des Nations unies :

Apporter des réponses au sujet sociétal « Entreprises et handicaps », c'est contribuer directement à la réalisation de 7 des 17 ODD :



Quelle méthodologie ?

Entre le début du printemps et la fin de l'été 2019, plus d'une cinquantaine d'entretiens auprès de représentants de différentes parties prenantes d'horizons très divers (parties prenantes impactées, impactantes ou intéressées par ce sujet), aussi bien externes qu'internes aux entités du Groupe VYV ont été réalisés.

Sur la base de la matière recueillie, des analyses croisant priorités et capacité d'impact ont permis d'aboutir à la sélection de 3 enjeux : **management et culture d'inclusions, transformation du secteur adapté, accessibilités.**

En novembre 2019, la direction Développement durable du groupe a convié plus d'une vingtaine de parties prenantes externes, choisies pour leurs capacité d'impact et expertise, à un atelier visant à dégager, pour chacun de ces 3 enjeux retenus, besoins prioritaires, problématiques et pistes d'actions. Les conclusions, partagée en fin d'atelier conclu par Stéphane Dedeyan, trouveront des concrétisations au sein du Groupe VYV dès 2020.

EntrepriseS et HandicapS

Des S qui ont leur importance... et qui marquent la volonté de considérer tout type d'entreprise et tout type de handicap et tout lien entre entreprise et handicap. **Il est d'ailleurs apparu au cours du dialogue que pour avoir une vision la plus large possible, la question doit être abordée sous l'angle non pas de l'entreprise mais du travail.**



Objectifs du dialogue

- Croiser les enjeux des différentes parties prenantes identifiées.
- Faire un état des lieux des enjeux liés à cette question.
- Dresser une analyse des besoins actuels et des solutions existantes.
- Envisager de nouvelles solutions (produits et services) pour favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le monde du travail.
- Anticiper les impacts possibles des solutions émergentes ou nouvelles.

TYPOLOGIE DES PARTIES PRENANTES



Institution



Collaborateur VYV



Salarié et entrepreneur
en situation de handicap



Association



Corps médical



Entité VYV



Élu VYV



Entreprise des secteurs
adapté et protégé



Entreprise adhérente

Thématiques les plus évoquées et enjeux retenus

- Changement de regard sur les handicaps
- Insertion professionnelle
- Employabilité
- Évolution de carrière
- Égalité professionnelle
- Reconnaissance du handicap
- Management et environnement professionnel
- Prévention pour que le travail ne génère pas de handicap
- Accessibilité
- Emploi protégé
- Accompagnement TPE/PME

Sur la base de la matière recueillie, des analyses croisant priorités et capacité d'impact ont permis d'aboutir à la sélection de 3 enjeux :

- 1. Management et culture d'inclusion**
- 2. Accessibilités**
- 3. Transformation des secteurs protégé et adapté**

État des lieux : handicaps et travail

Une définition du handicap

QUE DIT LA LOI 2005 ?

« Constitue un handicap, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »

Loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées

Source : Loi du 11 février 2005, art. 14

S'il s'agit d'une définition sociale du handicap, il s'agit également des moyens à mettre en œuvre pour « garantir à la personne handicapée non seulement le droit de vivre, mais celui de vivre avec les autres, par la mobilisation collective et dans tous les registres de la vie sociale, des compensations et des adaptations nécessaires, de quelque nature que ce soit ».

Vers une approche plus globale du handicap

À une classification du handicap par pathologie s'est substituée dans les années 2000 une approche plus globale, prenant en compte le contexte dans lequel évolue la personne.

La définition de la loi de 2005 s'inspire cependant de la classification de l'Organisation mondiale de la santé de 2001, en reprenant les 3 dimensions essentielles :

- **Celle des fonctions physiques ou mentales** ou structures anatomiques,
- **Celles des activités**, dont la limitation désigne les difficultés de réalisation des actes concrets, plus ou moins complexes,
- **Celle de la participation sociale**, dont la restriction entrave l'implication d'une personne dans la société.



La conception dynamique du handicap portée par la loi du 11 février 2005, qui reflète davantage le handicap dans sa diversité, rend cependant plus difficile l'estimation du nombre de personnes concernées. Il s'agit en effet dans cette nouvelle approche de **considérer la multiplicité des altérations possibles mais aussi des variations en fonction des environnements** (personnels, professionnels, urbains...) dans lesquels les individus évoluent.

Handicap et monde professionnel

Situation actuelle en France

Les chiffres montrent que la prise en compte du handicap dans le monde de l'entreprise constitue un enjeu sociétal important pour la France : 12 millions de personnes touchées par le handicap, 24 % de la population active concernée, soit 18 % de la population française, taux en constante augmentation. Parmi les personnes handicapées, 54 % sont des femmes et 46 % des hommes.

Malgré les dispositions législatives, le handicap reste une cause d'exclusion, en termes d'éducation, d'accès aux infrastructures, d'intégration professionnelle, mais aussi d'acceptation sociale. L'objectif, pour les personnes handicapées, demeure le même : participer pleinement à la vie de la société.



QUELQUES CHIFFRES SUR LE HANDICAP ET LE MONDE DU TRAVAIL

**12
millions**

de Français environ sont
en situation de handicap.

730 000

personnes cumulent
3 formes de handicap :
ressenti du handicap,
limitation fonctionnelle
et reconnaissance
administrative ⁽¹⁾.



Dans **80%**
des cas, le handicap
est invisible

et malheureusement mis
sous silence en société
ou dans l'entreprise,
de peur des jugements
ou des discriminations.

66

Trente ans après
la mise en place
du quota de 6%,
les entreprises
peinent encore
à atteindre

3,5% ⁽²⁾

19% :

c'est le taux de chômage
des personnes en situation
de handicap, qui est
deux fois plus élevé
que la moyenne. ⁽⁴⁾



500 000

personnes en situation
de handicap sont
aujourd'hui privées
d'emploi en France.



1 Français sur 2

connaîtra le handicap
au cours de sa vie
de manière ponctuelle
ou définitive.

Une réalité qui impacte
la carrière de tous
les professionnels ⁽³⁾.

Seul **1%**

des personnes
en situation de handicap
fait partie des
300 000

apprentis entrant en
formation chaque année.



Sources : (1) Enquête Handicap-Santé 2008-2009, volet ménages, INSEE - Les chiffres clés de l'aide à l'autonomie 2018, CNSA.
(2) Déclaration de Sophie Cluzel, janvier 2018. (3) Agefiph. (4) Chiffres de l'Union nationale des entreprises adaptées.

Une mobilisation nécessaire pour faire évoluer le regard sur le handicap dans le monde professionnel

Les parties prenantes rencontrées ont souligné l'importance d'une communication pensée sur la base d'engagements pour :

- **Inform**er sur le handicap
- **Changer** les perceptions sur le handicap
- **Lutter** contre la discrimination

Une méconnaissance du handicap

Dans 80 % des cas, le handicap est invisible et mis sous silence en société ou dans l'entreprise, de peur des jugements et/ou discriminations. Il est donc primordial d'informer et de former plus largement pour dépasser les préjugés.

La question se pose aussi plus particulièrement pour le handicap mental et les handicaps psychiques qui demeurent encore tabous dans le monde de l'entreprise.

Par ailleurs, l'évolution des maladies et l'apparition de nouveaux handicaps font naître de nouveaux besoins d'accompagnement, auprès des personnes concernées et des entreprises.

LE HANDICAP PSYCHIQUE

C'est le plus difficile à reconnaître. Ces troubles sont de mieux en mieux diagnostiqués mais souvent trop tardivement (par exemple en moyenne 10 ans pour la bipolarité), et quand la maladie se déclenche, la personne se retrouve dans un cercle vicieux qui entraîne une rupture du parcours scolaire, **rupture du parcours professionnel**, isolement.

Fondatrice de Club House rencontrée dans le cadre du dialogue



« Beaucoup d'entreprises traitent ce sujet parce que la loi leur impose, parce que cela fait socialement responsable, mais elles n'ont pas perçu le potentiel que cela peut représenter. »

Nicolas, entrepreneur non-voyant



« Il y a encore trop de méconnaissance des évolutions en matière de santé, les maladies chroniques et psychiques... On est immature sur la question. Être mieux informés permettrait de mieux appréhender les problèmes liés à ces maladies »

DRH d'une société engagée dans l'inclusion de personnes en situation de handicap



« L'embauche de travailleurs handicapés peut contribuer à changer le regard sur le handicap en général, car on passe beaucoup d'heures au travail. »

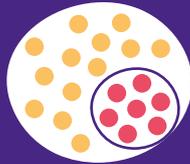
Membre de la FEDEEH rencontré dans le cadre du dialogue

Une culture de l'inclusion et de la diversité

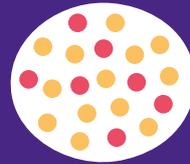
L'inclusion en entreprise est une ambition forte et une occasion unique de faire tomber les préjugés, les peurs et de changer le regard de toute la société.

Pour être effective dans le monde du travail, l'inclusion doit être active dès l'école et ce durant tout le temps de la scolarité. L'accueil en contrat d'apprentissage contribue donc à initier un cercle vertueux : insertion des jeunes porteurs de handicaps dans le monde du travail et contribution à un changement de regard sur le handicap.

INCLUSION, QU'EST-CE QUE C'EST ?



INTÉGRATION



INCLUSION

Dans l'inclusion, il n'existe pas de groupes de personnes avec ou sans handicap, toutes les personnes présentent des besoins communs et individuels. L'égalité et la différence trouvent leur place, la diversité est la norme. L'inclusion sociale consiste à faire en sorte que tous aient les moyens de participer, de manière égale, en tant que membres valorisés, respectés et contribuant à leur communauté et à la société.



« PERSONNES HANDICAPÉES » OU « PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP ? »

Cette question est revenue de manière récurrente lors d'échanges, avec des partisans de chacune de ces terminologies, témoignant de la difficulté à trouver un terme consensuel.

La périphrase « personne en situation de handicap », préférée par certaines des parties prenantes rencontrées, milite pour une approche du handicap survenant lorsque l'environnement n'est pas adapté et qu'il place la personne « en situation de handicap ». Cette formulation permet ainsi de désigner non seulement les personnes porteuses d'un handicap permanent, mais aussi d'élargir la notion de handicap à tout individu pouvant éprouver une difficulté à réaliser une tâche dans un contexte donné.

Quelle que soit l'appellation, personnes handicapées ou personnes en situation de handicap, toutes les parties prenantes rencontrées tiennent au mot « personne ».

« L'inclusion à l'école fera que les enfants en côtoyant les personnes handicapées dès leur plus jeune âge, auront une vision complètement différente et les futurs managers n'hésiteront pas à embaucher des travailleurs handicapés. »

Interlocuteur de Messidor rencontré lors du dialogue

Management et culture d'inclusion

Inclusion sociale et égalité professionnelle

Le travail étant un droit, l'emploi des personnes handicapées soulève la question de l'égalité professionnelle. L'enjeu pour la société et les entreprises est **d'offrir à chacun une place à la hauteur de ses compétences et de son potentiel.**

Associés à l'enjeu d'égalité professionnelle, les parties prenantes rencontrées ont évoqué les enjeux suivants :



L'accès à l'emploi



L'accès à tous les métiers



L'évolution de carrière



L'employabilité



La prévention de la désinsertion professionnelle



Le maintien dans l'emploi

« L'enjeu, c'est l'inclusion, l'égalité des droits et l'égalité professionnelle, la place des handicapés dans le travail. En termes d'éthique citoyenne, on ne peut pas laisser une partie de la population de côté. »

Membre de l'APAJH rencontré dans le cadre du dialogue

Alors que la loi OETH (loi du 5 septembre 2018 – pour la liberté de choisir son avenir professionnel) pousse les entreprises à l'embauche et que certaines entreprises sont confrontées à des problèmes de recrutement, l'employabilité des personnes en situation de handicap représente une solution globale.

L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi sont des remparts contre l'isolement, les risques d'exclusion et de fracture sociale.

Le management, levier clé pour développer une culture de l'inclusion

Le handicap est encore trop souvent perçu comme une contrainte par l'employeur alors qu'il peut constituer un levier de performance.

Pour développer une culture d'inclusion, de l'avis de parties prenantes rencontrées, il apparaît que le management joue un rôle clé, et cela dès le plus haut niveau. Adapter son management au handicap, et de manière plus globale à la diversité, profite à tous les membres de l'entreprise ou de l'organisation.

Cela nécessite également de former et d'accompagner les managers afin qu'ils puissent détecter des signaux faibles qui pourront contribuer au dépistage, faciliter l'inclusion de personnes en situation de handicaps et agir pour le développement de leur employabilité.

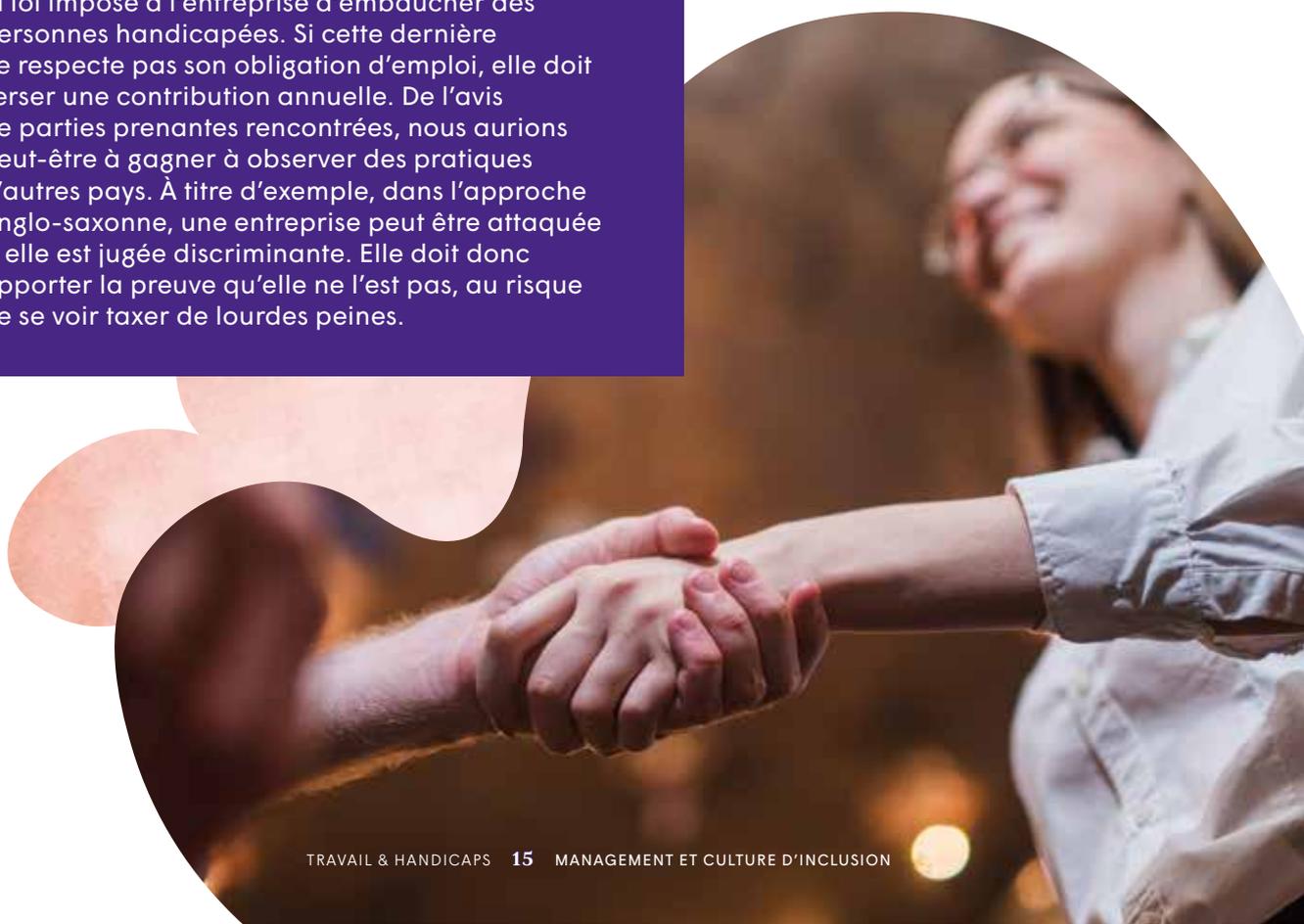
LA DISCRIMINATION POSITIVE

En France, la discrimination positive est de mise : la loi impose à l'entreprise d'embaucher des personnes handicapées. Si cette dernière ne respecte pas son obligation d'emploi, elle doit verser une contribution annuelle. De l'avis de parties prenantes rencontrées, nous aurions peut-être à gagner à observer des pratiques d'autres pays. À titre d'exemple, dans l'approche anglo-saxonne, une entreprise peut être attaquée si elle est jugée discriminante. Elle doit donc apporter la preuve qu'elle ne l'est pas, au risque de se voir taxer de lourdes peines.



« Le manager qui est attentif au handicap sera plus fin dans son observation des autres membres de l'équipe, qui peuvent vivre des difficultés liées à des situations familiales compliquées. L'acuité que la manager va utiliser pour une personne handicapée va être utilisée pour les autres collaborateurs. »

Membre de l'APAJH rencontré à l'occasion du dialogue





VYV³ EN CHIFFRES



Plus de **1200**
établissements de soin



« Les personnes qui ont des problèmes de santé et qui ne se déclarent pas sont en souffrance. Il ne faut pas se limiter au handicap mais s'intéresser à la question de la santé au travail. Dans le médicosocial, les personnes se déclarent travailleurs handicapés en dernier recours, car elles n'ont plus que cela pour obtenir des aides. De ce fait, on intervient trop tard pour leur santé. Si on avait pu les aider avant, elles ne seraient pas devenues handicapées. »

Membre de l'OETH
rencontré lors du dialogue

Management et organisation du travail

Si le chemin vers l'emploi n'est pas aisé pour les personnes en situation de handicap, le maintien dans l'emploi peut également être altéré si l'entreprise – à commencer par le management – n'est pas à l'écoute de leurs besoins.

L'attention du management portée au handicap l'amène aussi à avoir une autre réflexion sur l'organisation du travail, pour permettre l'insertion et le maintien dans l'emploi, mais aussi pour que le travail ne devienne pas générateur de handicaps.

La prévention apparaît plus que jamais nécessaire pour limiter les risques de handicap mais aussi pour mieux sensibiliser salariés et employeurs et améliorer la qualité de vie au travail (QVT).

La prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) est particulièrement à développer pour le personnel travaillant dans le secteur du soin à la personne.

Les chemins vers la reconnaissance

Aborder la reconnaissance, c'est aborder des processus complexes impliquant à la fois la **reconnaissance par l'individu de son handicap** (cheminement personnel intime) et celle **vis-à-vis de la société** (processus administratif).

Toutes les parties prenantes rencontrées soulignent la complexité, le manque de lisibilité et d'accompagnement dans ces deux dimensions. La crainte de la discrimination est aussi souvent un frein pour les personnes à s'engager dans un processus de reconnaissance.

L'accompagnement de la personne, qui doit par exemple faire le deuil de certaines aptitudes en cas de handicap acquis en cours de carrière, ou la fluidification du processus administratif de reconnaissance, jugé long et complexe, sont des enjeux soulignés.

Sur ces questions – reconnaissances et maintien dans l'emploi – les TPE/PME ont plus particulièrement besoin d'être accompagnées. **Le frein principal pour les TPE/PME est la méconnaissance du handicap et des différents dispositifs pour aider au recrutement et à la reconnaissance.**

Accessibilités : un enjeu multiple toujours d'actualité

Des enjeux d'accessibilités à différents niveaux

L'accessibilité apparaît comme une condition indispensable à l'emploi, au parcours professionnel et au parcours de vie des personnes en situations de handicaps, et apporte des bénéfices à toute la société.

Les cas les plus évoqués par les parties prenantes rencontrées sont :

- l'accessibilité physique aux **infrastructures et aux sites des entreprises** ;
- l'accessibilité physique aux **transports** ;
- l'accessibilité **numérique**.

Le développement de la mobilité des personnes handicapées est souligné comme un enjeu majeur : sans accès aux transports, pas d'accès à l'emploi.

Rendre accessibles les environnements et les services, c'est permettre à la personne en situation de handicap de devenir autonome. Cela nécessite d'avoir une approche globale et une approche par parcours de vie.

UN OBJECTIF FORMULÉ PAR LE GROUPE VYV ET LES PARTIES PRENANTES

Un objectif formulé lors de la matinée atelier de novembre, organisée par le Groupe VYV et réunissant une vingtaine de parties prenantes :

Pour une société plus inclusive qui donne un parcours de vie à égalité de chances, toutes les accessibilités doivent être mises en place de manière durable et évolutive pour faire disparaître les situations de handicap.



« Développer l'accès aux sites physiques avec le développement des transports et de la gestion des ruptures de chaîne, mais aussi l'accès numérique avec la compatibilité des logiciels et le respect des normes W3C* est essentiel. »

Centich

* W3C : World Wide Web Consortium, organisation mondiale régissant les grands standards techniques du Web. Son rôle est majeur afin de définir les mêmes règles pour les développeurs web du monde entier.



« Travailler sur les parcours de vie des personnes en situation de handicap pour créer un fil conducteur de prise en charge globale de la personne... mettre en place des transports individualisés pour les personnes avec de vraies difficultés à se déplacer . »

DRH d'une entreprise privée rencontrée dans le cadre du dialogue

Transformation des secteurs protégé et adapté

Définition du secteur protégé et secteur adapté

Depuis la loi Handicap du 11 février 2005, on distingue les Établissements et services d'aide par le travail (Esat) et les Entreprises adaptées (EA).

- **Les Esat sont des établissements médicosociaux.** Ceux-ci forment le secteur protégé qui permet à des personnes lourdement handicapées d'exercer une activité professionnelle dans des conditions de travail aménagées.
- **Les Entreprises adaptées (EA) font partie du secteur marchand** et comptent un effectif composé d'au moins 80 % de personnes handicapées. Certaines d'entre elles – les Centres de distribution de travail à domicile (CDTD) – sont spécialisées dans l'emploi des personnes qui ne sont pas en mesure de se déplacer.

La collaboration d'une entreprise du milieu ordinaire avec les Esat et les EA peut se formaliser de trois façons : contrat de fournitures, contrat de sous-traitance ou mise à disposition de personnel.

Les EA et ESAT vont encore évoluer. Elles devraient être des structures inclusives au sein de l'entreprise.

VYV³ IDF



Une nécessaire évolution du secteur

Les secteurs protégé et adapté jouent un rôle crucial pour les personnes en situation de handicap dans l'accès au monde du travail. Du fait des évolutions des environnements concurrentiel, économique et législatif, ces secteurs sont amenés à se renouveler et à repenser leur organisation, leur processus ainsi que leur façon de travailler avec le monde ordinaire.

Les expérimentations de « CDD tremplin » permettent la mobilité professionnelle de travailleurs handicapés vers des entreprises du monde ordinaire.

SECTEURS PROTÉGÉ ET ADAPTÉ AU SEIN DE VYV³



44

structures (11 EA et 33 ESAT)



100

métiers environ



Plus de **1600**
personnes handicapées
travaillant dans ces structures



« Il faudrait sortir le handicap de la « bulle de protection » du médico- social et permettre aux personnes en situation de handicap de travailler dans des entreprises du monde ordinaire, c'est l'opportunité de créer une société vraiment plus inclusive. »

Membre de la FIRAH
rencontré dans le cadre
du dialogue

Le Groupe VYV, un acteur engagé



« Les thèmes de notre politique de développement durable, tel que “travail et handicaps” sont en lien direct avec les leviers d’action dont dispose le Groupe VYV par la diversité et la complémentarité de ses activités tant assurancielles, que de prévoyance, ou de soins et de services, par exemple. Dans le cadre de la réforme Grand Âge et Autonomie le groupe s’engage à agir dans l’accompagnement des différents moments de vie concernés et du couple “aidant-aidé”. »

Valérie Bompard, directrice transformation stratégique



« Travailler sur ces sujets c’est accepter de lever les biais, les a priori que l’on peut avoir ; cette prise de conscience permet de mieux travailler ensemble, de construire le collectif de travail et un climat de confiance. »

Delphine Dupuis, directrice ressources humaines groupe

Exemplarité et influence du Groupe VYV au service du développement de l’autonomie

L’engagement et l’action du Groupe VYV sont très attendus pour faire bouger les lignes.

Les parties prenantes rencontrées partagent toutes les convictions que :

- À travers l’insertion de personnes handicapées, **l’entreprise peut pleinement jouer son rôle social**, en tant que « micro-société ».
- Le handicap et la diversité sont une **source de création de valeurs et un levier de performance** : amélioration des process, solutions innovantes, etc.

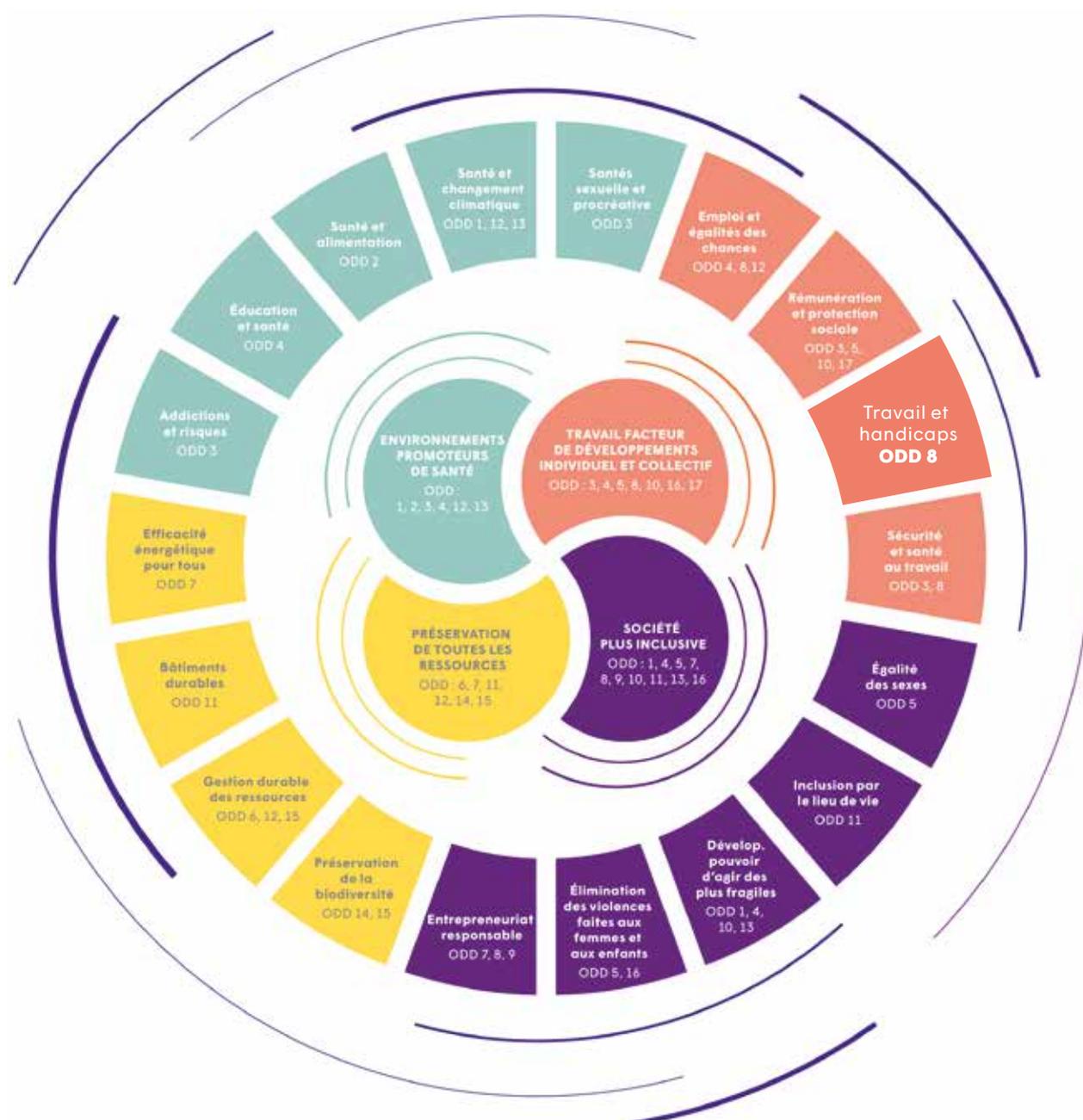
Les parties prenantes rencontrées, connaissant le Groupe VYV pour ses valeurs, sa promesse mutualiste d’être utile à tous et à chacun, et son ambition d’agir pour un monde plus juste pour tous, attendent du groupe des engagements à la hauteur des enjeux, que ce soit en interne, au sein de ses structures, ou vis-à-vis de la société.

La capacité de rayonnement et d’action du Groupe VYV doit permettre de faire bouger les lignes pour participer à l’avènement d’une société plus inclusive.

Ainsi, le Groupe VYV se veut acteur de cette transformation de droits formels en droits réels. Il l’est par les 127 établissements et services de VYV³ présents sur l’ensemble du territoire, qui sont au service des personnes en situation de handicap, dans l’éducation, l’hébergement, les soins, l’accompagnement et le travail adapté et protégé. Cette volonté se traduit également dans la politique de développement durable du Groupe VYV qui a fait du thème « **travail et handicaps** » un des dix-huit thèmes de sa politique de développement durable.

LES AXES DE MOBILISATION ET LES THÈMES DE LA POLITIQUE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE DU GROUPE VVY

En 2020, le dispositif de pilotage global de la politique de développement durable groupe sera élaboré et visera, entre autres, la mesure et le suivi de la contribution du groupe à la réalisation des 17 ODD.



Des réponses tout au long du parcours de vie

DES SOLUTIONS POUR TOUS

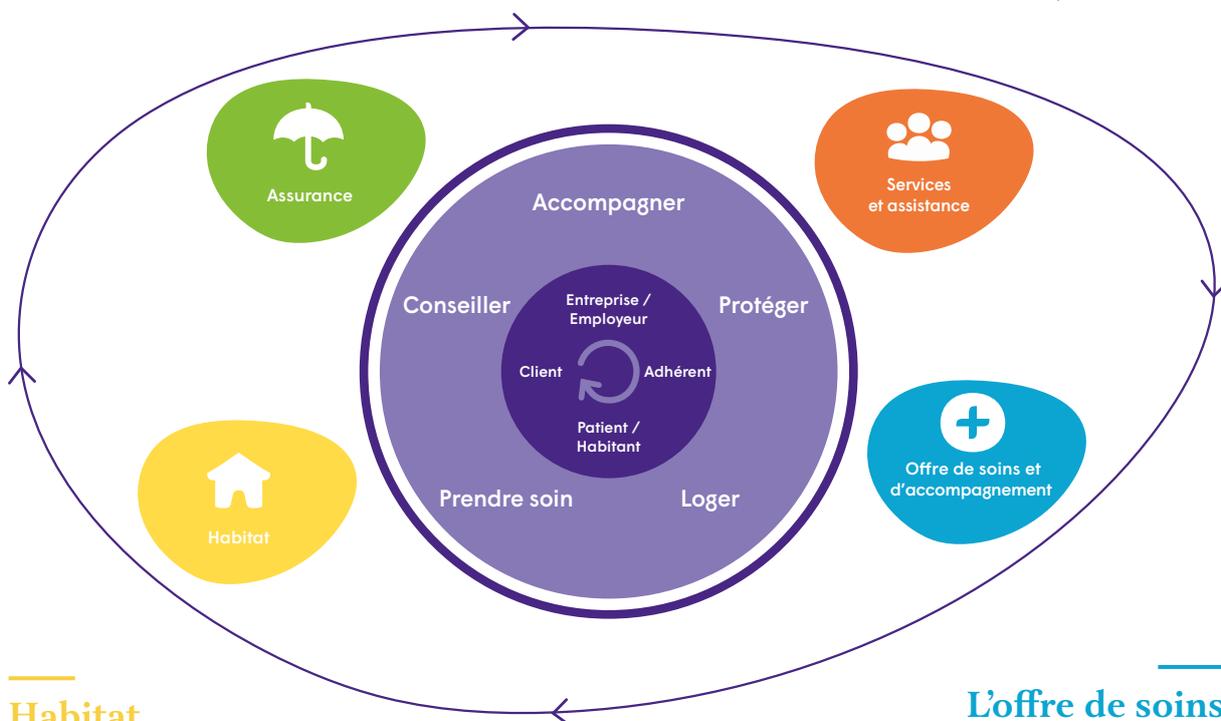
Autour de ses 4 métiers, le Groupe VYV développe des offres complètes et personnalisées pour accompagner les individus ainsi que les employeurs publics et privés tout au long de la vie.

L'assurance

Santé, prévoyance, épargne retraite, dépendance, protection financière, assurance de biens... Protéger est le cœur de métier du groupe.

Services d'accompagnement et d'assistance

Avec une offre de services rassemblant des solutions diverses (assistance, e-santé, prévention...) pour accompagner et conseiller chacun dans son parcours de vie de manière personnalisée.



Habitat

Le logement est un déterminant de santé majeur et une condition essentielle du mieux-vivre.

L'offre de soins

Au sein du Groupe VYV, VYV Care a l'ambition de développer une offre de proximité de qualité et innovante.

Le Groupe VYV en chiffres

45 000

collaborateurs

10 000

élus locaux et militants
dont près de 2 600 délégués
élus parmi les adhérents

Plus de

88 000

entreprises clientes dont
près de 24 000 collectivités
territoriales et 16 ministères
et établissements publics
à caractère administratif

Près de

1 200

établissements
de soins et de services

Chiffre d'affaires 2018

10 milliards d'euros

(écosystème VYV intégrant une évaluation du chiffre
d'affaires des entités de l'UGM VYV Coopération)

Périmètre combiné du Groupe VYV

8,7 milliards d'euros

Dont périmètre assurantiel Groupe VYV

6,9 milliards d'euros

Santé • 5,5 milliards d'euros
dont 74 % réalisé en santé individuelle
et 26 % en santé collective.

Prévoyance • 1,3 milliard d'euros
dont 56 % réalisé en prévoyance
individuelle et 44 % en prévoyance
collective.

Autre • 0,1 milliard d'euros

Dont offre de soins et de services

1,7 milliard d'euros

Évolutions 2019

SMACL Assurances, affiliée à l'UMG Groupe VYV
depuis le 1^{er} janvier 2019, a réalisé un chiffre d'affaires
d'environ 400 millions d'euros en 2018, principalement
sur des activités d'IARD.

En 2019, le Groupe Arcade-VYV, pilier habitat
du Groupe VYV, a été créé.

Le Groupe Arcade a réalisé un chiffre d'affaire d'environ
700 millions d'euros en 2018, sur des activités liées à l'habitat.

Plus de
11 millions
de personnes
protégées
dont 10 millions
sur le périmètre
combiné



GROUPE
vyv
Entrepreneur du
mieux-vivre



Groupe VYV, Union Mutualiste de Groupe soumise aux dispositions du Code de la mutualité, n° Siren 532461832, n° LEI 96950E016R1LL4U462.
Siège social: Tour Montparnasse - 35, avenue du Maine - BP 25 - 75755 Paris Cedex 15. DirCom/Agence interne de communication - © Gettyimages

0049-0420

Document imprimé en France

