

PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL : comment les entreprises peuvent-elles s'emparer de ce sujet ?

Au cours des dernières années, la question de la santé au travail et de la prévention est devenue de plus en plus prégnante. Si les entreprises et les pouvoirs publics ont toujours eu conscience de l'importance de sujet, beaucoup reste à faire sur le terrain, au cœur des entreprises. **Camille Mosse, Directrice Technique et Offres du département Health, et Lionel Nataf (X88), membre du Comité Exécutif de Mercer,** nous expliquent comment Mercer appréhende cet enjeu afin d'accompagner les entreprises.



Camille Mosse

Pouvez-vous nous rappeler les métiers et le positionnement de Mercer ?

Mercer, filiale de Marsh McLennan, acteur majeur du conseil en ressources humaines depuis plus de 75 ans, accompagne la transformation des entreprises de toutes tailles pour repenser le monde du travail en modernisant leurs régimes de santé, de prévoyance et de retraite mais aussi en reconsidérant la gestion de leurs talents pour améliorer leur performance et leur bien-être.

Cette transformation passe également par la digitalisation des processus, tant pour les fonctions RH que Finance, que Mercer propose en s'appuyant sur la solution Cloud Workday permettant aux organisations de gagner en agilité et en performance.



Lionel Nataf (X88)

Les directions financières peuvent aussi bénéficier des conseils et solutions technologiques sur-mesure de Mercer pour optimiser leurs stratégies d'investissement.

En France, Mercer déploie aussi son expertise auprès des TPE-PME, des travailleurs indépendants et des particuliers (couverture santé et prévoyance, complémentaires santé étudiante, famille ou senior, épargne salariale, multirisque, retraite, mobilité internationale, téléassistance, assureur emprunteur,...) grâce à son département dédié « Mes Solutions Mercer ».

Aujourd'hui, Mercer compte environ 25 000 collaborateurs – dont plus de 700 en France, répartis sur 12 sites - implantés dans 43 pays, qui aident au quotidien ses clients à construire

un avenir plus prometteur dans 130 pays. Le groupe Marsh McLennan (NYSE : MMC) - spécialiste mondial de la gestion des risques et du courtage d'assurance - s'appuie sur 85 000 collaborateurs et présente un chiffre d'affaires annuel de plus de 20 milliards \$ par l'intermédiaire de ses quatre entités : Mercer, Marsh, Guy Carpenter et Oliver Wyman.

Dans un contexte marqué par la réforme des retraites, la santé des salariés est un enjeu structurant. Qu'en est-il ? Quel regard portez-vous sur ce sujet ?

La santé des salariés est un sujet qui est au cœur des préoccupations des entreprises et des employeurs pour diverses raisons. En effet, un salarié en mauvaise santé s'absente plus souvent et peut potentiellement être en arrêt maladie, parfois longue durée. Ces absences pèsent financièrement sur les contrats d'assurance, elles ont des impacts forts sur l'organisation du travail et sur la performance économique de l'entreprise.

À un autre niveau, la prise en compte de la santé et du bien-être de ses collaborateurs est aujourd'hui un important vecteur d'attraction et de rétention des talents sur un marché du travail en forte tension. Prendre soin de ses collaborateurs contribue à renforcer leur engagement. Les enquêtes que nous réalisons régulièrement le prouvent : le rapport au travail a fortement évolué. Les salariés attendent désormais de leur employeur bien plus que leur rémunération :

ils ont, en effet, des attentes et des besoins plus marqués en termes de qualité de vie au travail, d'équilibre vie pro / vie perso... Ce sujet est encore plus important aujourd'hui dans un contexte de réforme de la retraite où il est demandé aux salariés de travailler plus longtemps. Si on veut que les Français travaillent jusqu'à 64 ans et au-delà, il est primordial de se préoccuper de leur santé et de leur bien-être afin qu'ils soient en capacité de rester en activité.

Comment les entreprises doivent-elles se positionner par rapport à ce sujet ? Quel rôle doivent-elles jouer ?

La santé des Français relève bien sur prioritairement de la responsabilité de la Sécurité Sociale et de l'Assurance Maladie. Un budget significatif est d'ailleurs alloué en ce sens à la prévention en France (0,6 % du PIB soit une moyenne de 222 euros par habitant d'après la Cour des Comptes). Toutefois, malgré ces investissements significatifs réalisés par l'Assurance Maladie, l'impact et l'empreinte des actions menées, comme les campagnes gratuites de vaccination ou de dépistage, restent très limités, voir médiocre d'après la Cour des Comptes. Nous pouvons citer par exemple, dans le cadre de la lutte contre le papillomavirus, le taux de vaccination qui peine à atteindre 25 %, loin derrière nos voisins européens.

Forte de ce constat, l'entreprise pour laquelle la santé des collaborateurs, est un enjeu critique, a vocation à jouer un rôle à ce niveau, en complément des initiatives menées par la Sécurité sociale. Très simplement, les employeurs sont beaucoup plus proches de leur collaborateur que ne l'est la Sécurité Sociale. Elles peuvent donc non seulement soutenir les actions de prévention, mais aussi contribuer au quotidien à l'amélioration de la santé de leurs collaborateurs.

Depuis la pandémie, le sujet de la qualité de vie au travail, de la santé mentale et de l'équilibre vie pro/perso a gagné en visibilité. Comment accompagnez-vous les entreprises dans ce cadre ? Quels sont les leviers à leur disposition ?

Ces notions ne sont pas nouvelles et le sujet de la prévention est prégnant en France depuis plus de 10 ans, sans toutefois produire des effets. Pour bâtir notre stratégie en la matière, nous avons donc cherché à comprendre les raisons de cet échec et à identi-



fier les facteurs clés de succès d'une politique de prévention. Trois points saillants ont alors émergé de notre analyse et nous ont servi pour asseoir notre stratégie.

Premièrement, la politique de l'entreprise doit être ciblée et adaptée aux besoins de santé des salariés et non à l'idée qu'on peut se faire de ces problématiques. Les outils et l'exploitation de la data sont aujourd'hui possibles pour accompagner la réflexion des entreprises et les aider à mieux cibler les actions de prévention pertinentes. Nous commençons donc toujours par réaliser un diagnostic basé sur l'exploitation des données au regard des principaux enjeux de santé en France : la santé bucco-dentaire, les maladies graves, le cancer du sein, etc... Cette démarche nous permet d'indiquer à nos clients les risques prioritaires sur lesquels ils doivent concentrer leurs efforts.

Deuxièmement, nous travaillons sur la valorisation des actions déployées pour accroître l'usage et donc l'impact des solutions. Les services et les actions de prévention santé doivent être portés efficacement à la connaissance des salariés concernés pour avoir un réel impact. Pour optimiser cette visibilité auprès des salariés, nous capitalisons sur notre portail mis à la disposition de nos assurés, sur lequel ils consultent déjà leurs dépenses de santé. Sur ce portail, ces derniers peuvent désormais accéder facilement à l'ensemble des services de prévention dont ils bénéficient. Enfin, nous nous sommes intéressés à une dimension qui n'était jusque-là pas couverte

par les offres disponibles sur le marché : le suivi et la mesure de l'impact de notre stratégie sur l'entreprise. Nous avons ainsi développé un portail dédié pour que les entreprises suivent en temps réel l'utilisation et l'impact de ces services à différents niveaux (absentéisme, impact sur le contrat complémentaire santé...). Ces trois axes que nous adressons spécifiquement sont les clés de la réussite d'une démarche de prévention et de santé au travail.

Et pour conclure, quelles pistes de réflexion pourriez-vous partager avec nos lecteurs ?

Dans le contexte actuel, il y a une tendance inflationniste au niveau des prix des contrats d'assurance santé et de prévoyance. D'autres éléments conjoncturels et structurels vont également se répercuter sur les prix : désengagement de la Sécurité Sociale, évolution des tarifs des médecins... Les entreprises ne doivent pas appréhender ces sujets comme une fatalité, car il est possible de limiter ces impacts. Parmi les leviers qu'elles peuvent actionner, il y a justement le fait de travailler sur la prévention et l'amélioration de la santé de leurs collaborateurs.

Si cette stratégie présente l'avantage de contenir les coûts, il s'agit de surcroît d'une démarche qui présente l'avantage de fédérer l'ensemble des parties autour d'un projet vertueux : employeur, partenaires sociaux, assureurs... ×