

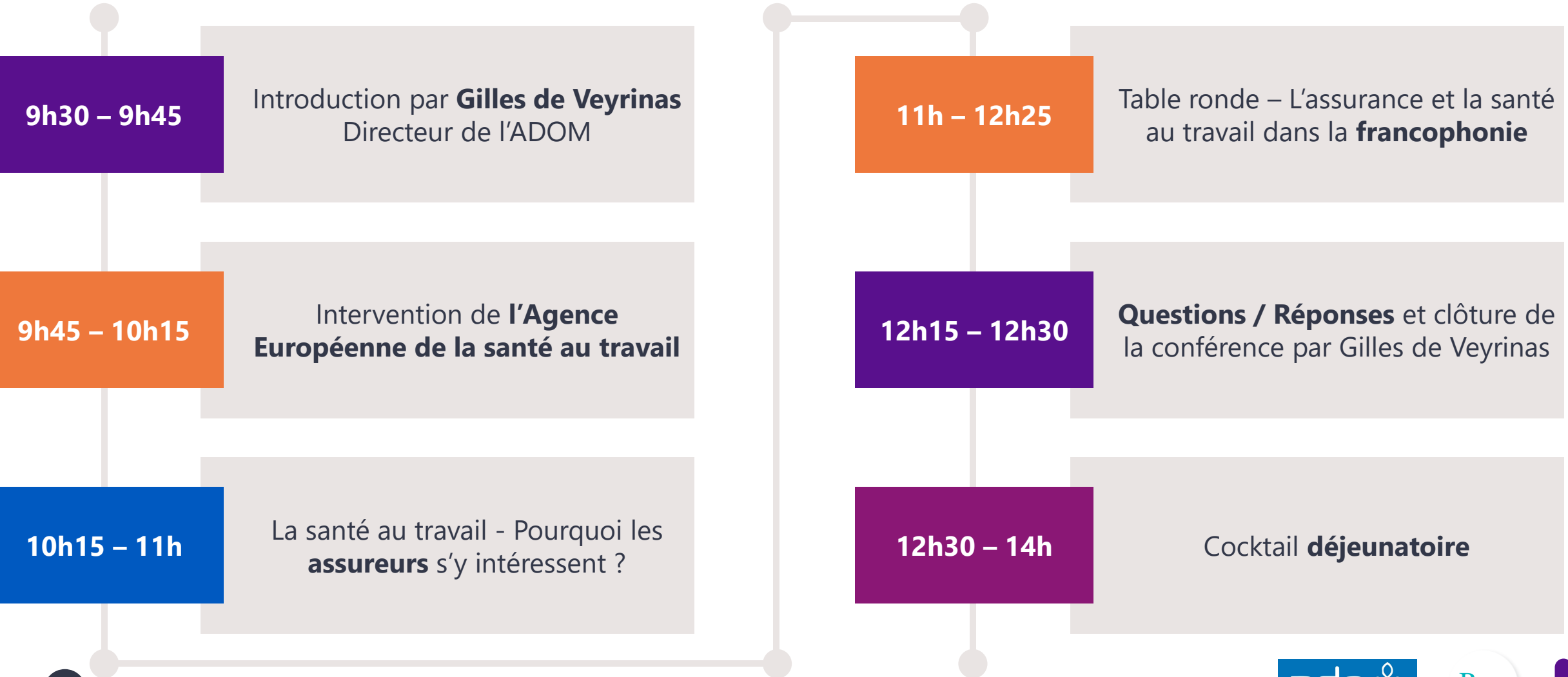


Conférence sur la santé au travail

5 décembre 2019



Programme de la journée



Introduction – Gilles de Veyrinas – ADOM



Gilles de Veyrinas



Association des Directeurs des
Organismes de Mutualité

Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail



Cyril Cosme



Organisation
internationale
du Travail

The background of the slide features a photograph of three people rock climbing on a grey, craggy cliff face. The sky is a clear, bright blue. Two large, vertical orange rounded rectangles are positioned on the right side of the image, one above and one below the main text.

La santé au travail, pourquoi les assureurs s'y intéressent-ils ?

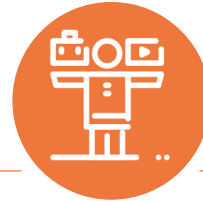
Une prise de conscience des forts besoins à couvrir en santé au travail

Une médecine du travail en pleine mutation et une réforme à venir dans l'année 2020



- Le rapport Lecocq (août 2018) propose un « big bang » du système actuel
- La profession doit faire face à une diminution des ressources médicales et à une pyramide des âges très défavorable
- La profession se transforme pour améliorer la lisibilité et la qualité du service rendu sur le territoire
- Une réforme, dont les contours restent flous, devrait être annoncée dans le courant de l'année 2020

Un fort développement des actions pour promouvoir la Qualité de Vie au Travail



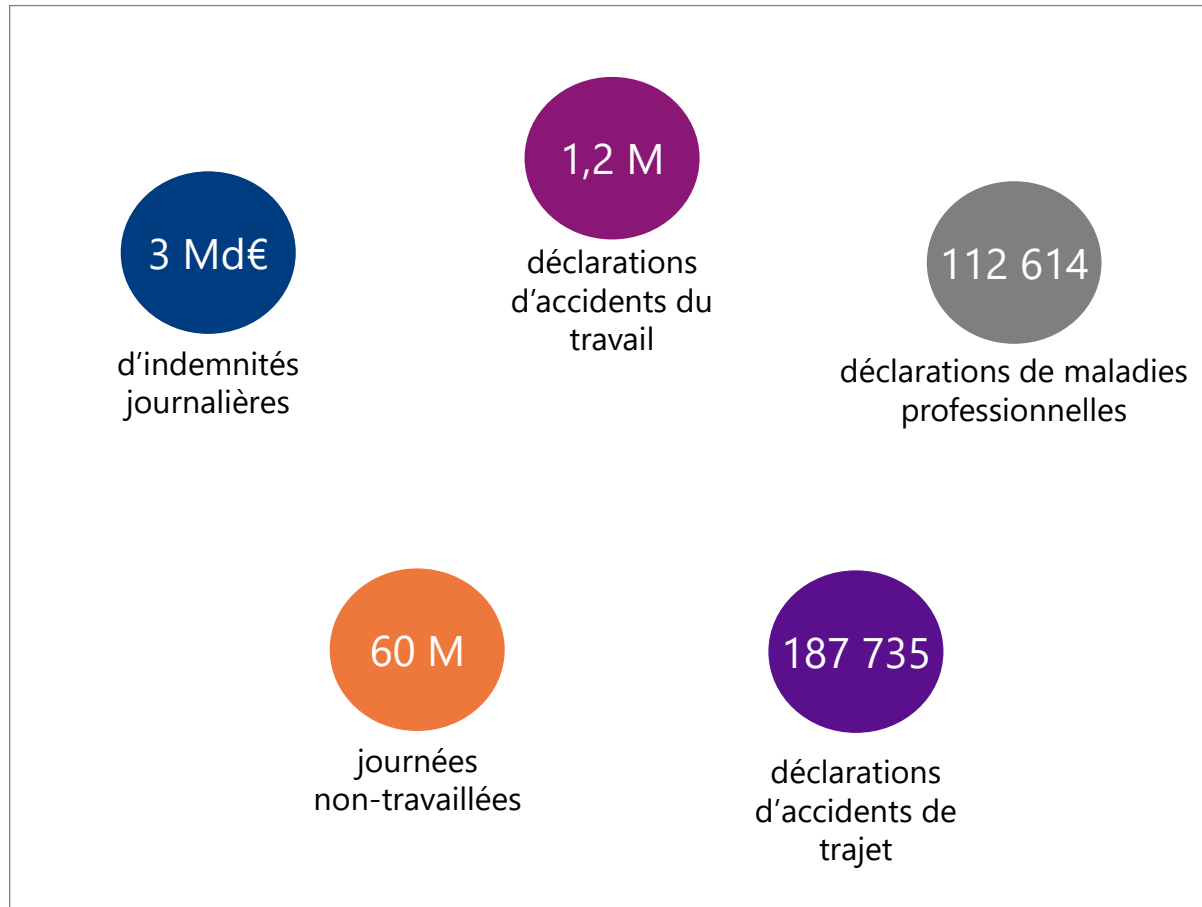
- 81% des salariés estiment que leur entreprise met en place des actions visant à améliorer la QVT*
- Des nouveaux acteurs s'emparent du sujet du bien-être au travail (Moodwork, Gymlib...)
- Un rapport sénatorial préconise d'évaluer la QVT des entreprises françaises de manière triennale

Une prise de conscience des enjeux de la santé au travail par les entreprises



- L'agence européenne pour la santé et la sécurité au travail estime que le stress des travailleurs représente un coût économique de 136 milliards d'euros par an au niveau européen – dont 99 milliards sur la seule dépression – soit un coût moyen par salarié de 624€
- Les employeurs prennent conscience que la prévention des risques professionnels est un investissement et non un coût
- Des aides publiques permettent aux entreprises de s'engager financièrement dans la prévention des risques professionnels

Des enjeux considérables pour les entreprises, les branches professionnelles et les pouvoirs publics



Source: L'essentiel 2017, Santé et sécurité au travail, L'Assurance Maladie – Risques professionnels



Source: Malakoff Humanis, Étude absentéisme 2019

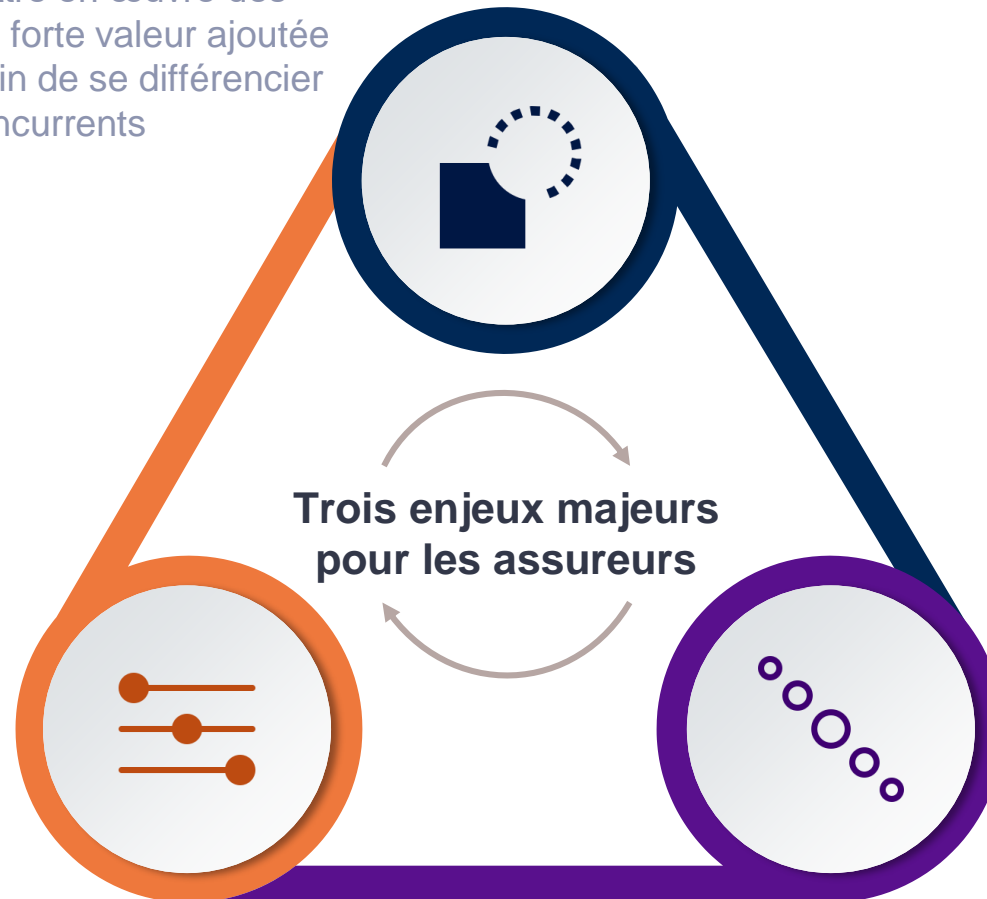
Un contexte spécifique de l'assurance qui cherche à étendre son territoire

DIFFÉRENCIATION

Les offres des assureurs santé sont de plus en plus standardisés, dès lors ces derniers doivent mettre en œuvre des services additionnels à forte valeur ajoutée pour les entreprises afin de se différencier de leurs concurrents

MAITRISE DU RISQUE ASSURANTIEL

L'absentéisme représente des coûts importants pour les entreprises mais également pour les assureurs, liquidateurs de prestations de santé. Le développement de la prévention en entreprise représente un vecteur d'amélioration du ration Sinistres / Primes (Prestations / Cotisations)



Trois enjeux majeurs pour les assureurs

ELARGISSEMENT DU PÉRIMÈTRE D'ACTIVITÉ

Aujourd'hui, les assureurs santé tentent de dépasser leur rôle historique de liquidateurs de prestations, pour devenir les tiers de confiance des entreprises et de leur salarié sur le domaine de la santé

Des programmes historiques



Ces programmes, portés par des assureurs, ont été construits autour d'une **conviction stratégique** et d'une **vision des attentes clients** en matière de services, de santé et de santé au travail

Ils ont déclenché une dynamique de « **must have** » auprès de la plupart des acteurs.

Dans les faits, la plupart de ces programmes ont abouti à une réalité d'**usage** inférieure aux ambitions.

A date, et pour l'essentiel, ils n'ont pas démontré que le **modèle économique** d'enrichissement service était viable

Exemples de réalisations



Créée par une ancienne membre du COMEX de CNP Assurances et une docteur en sociologie, cette plateforme a pour objectif d'améliorer la vie personnelle des gens, dont la QVT fait intégralement partie.

Cette plateforme est mise à disposition en B2C mais également en B2B, au sein d'accords d'entreprises.



Le groupe AESIO et l'ANACT ont signé en septembre 2017 un partenariat visant à promouvoir la prévention des risques professionnels et la santé au travail.

Les mutuelles sont identifiés dans le **Plan Santé Travail 3** comme « *acteurs à mobiliser dans le pilotage et la mise en œuvre de la politique publique de santé au travail* »

L'ANACT met à disposition du Groupe AESIO des méthodes, outils et bonnes pratiques éprouvés en faveur de l'amélioration des conditions de travail



malakoff médéric
humanis

le cnam

SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

Le CNAM et Malakoff Médéric Humanis ont créé la **chaire Entreprises et santé** afin d'accompagner les entreprises dans leur maîtrise des enjeux de la santé au travail.

La chaire s'adresse à toutes les parties prenantes de l'entreprise – dirigeants des TPE et PME, DRH, managers, ensemble des collaborateurs, partenaires sociaux et cabinets conseils qui interviennent aux côtés des entreprises.

La chaire d'articule autour de 3 piliers

- Formation
- Recherche
- Dialogue

Les questions qui se posent

Quelle est la légitimité des acteurs de l'assurance ?

- Quelle légitimité pour un assureur d'aller sur les services, lesquels, pour quoi faire ?
- Quel projet : différenciation, maîtrise du risque, diversification ?
- Avec quels moyens : comment les distribuer, comment les gérer, sur quel système d'information ?

Comment garantir l'usage des initiatives en santé au travail ?

- Les déterminants de l'usage :
 - Utile
 - Connu
 - Reconnu
 - Utilisé
 - Simple

Quel modèle économique ?

- Les KPI du ROI services : les concevoir, les mettre en œuvre, piloter en fonction de ces KPI
- Du modèle assurance au modèle service
- La création de valeur liée à la distribution et à la gestion de service
- La question de l'internalisation / externalisation

Matinée Santé au travail & Assureurs

Actions engagées
par les Acteurs du Secteur de
l'Assurance
en matière de santé au travail

Selon l'EU-OSHA, « les risques psychosociaux et le stress occasionnés par le travail font partie des principaux défis à relever dans le domaine de la santé et la sécurité au travail. Ils ont une incidence considérable sur la santé des personnes, des organisations et des économies nationales. »

Pour **50%**
des travailleurs européens,
le stress est courant au travail¹

La stress est la cause de près
de la moitié des jours d'absence¹

17,2 jours d'absence par
salarié et par an²

Entre **1,9** et **3** milliards d'euros
coût estimé du stress au travail
en France³

11 millions d'aidants
en France
dont **47%** d'actifs¹

Difficultés rencontrées au travail :

- **Manque de temps**
- **Stress**
- **Fatigue**

1 aidant sur 4 s'absente en
moyenne **16 jours** pour s'occuper
de son proche (hors congés)

50% des cadres
estiment avoir déjà été
victime de burn-out²

Hausse des avis favorables
des CRRMP de :

73% pour les dépressions
13% pour les troubles anxieux
13,4% pour les états de stress
post-traumatique³

CRRMP : comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles



1€ investi = **2,20€**
par an et par salarié¹



1€ investi
en prévention QVT/RPS
= **jusqu'à 13€**³



1\$ investi = **1,5 à 3\$**²



Gains de productivité
après la mise en place d'outils
pour la QVT pour **86% de PME**⁴

Amélioration de l'équilibre
vie pro/vie perso =
amélioration des ventes
pour **74% de PME**⁴

Les prestations proposées aux Entreprises assurées

Psya



**FORMATION
& SENSIBILISATION**

- ASBENTEISME -

- QUALITE DE VIE AU TRAVAIL -

- HARCELEMENT -

- CHANGEMENT / TRANSFORMATION -



**AUDIT
& CONSEIL**

- RISQUES PSYCHOSOCIAUX -

- SERVICE EN TENSION -

- MANAGEMENT -

L'accompagnement individuel des personnes
en option ou en inclusion dans les contrats d'assurance



L'assurance et la santé au travail dans la francophonie

Table ronde - L'assurance et la santé au travail dans la francophonie

3 continents, 5 pays, 6 assureurs



Emile Bouatahi Somma

Directeur Général

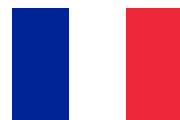
Mutuelle des Agents de l'Administration
des Douanes (Burkina Faso)



Abou Diagne

Directeur Général

Transvie (Sénégal)



Virginie Femery

Directrice Santé et Prévention

Groupe VyV (France)



Said Ghabri

Directeur Général

Caisse Mutualiste Interprofessionnelle
Marocaine (Maroc)



Anne-Sophie Godon

Directrice de l'innovation

Malakoff – Humanis (France)



Amélie Meilleur

Vice Présidente

SSQ (Canada)



1ère Partie

PRÉSENTATION DES CONTEXTES NATIONAUX



Emile Bouatahi Somma – Mutuelle des Agents de l'Administration des Douanes (Burkina Faso)

Présentation du contexte de la protection sociale et de la santé au travail au **Burkina Faso**





Notre solidarité, notre bien être !

SOMMAIRE

- I. Présentation de la protection sociale au Burkina Faso
- II. L'Organisation et le fonctionnement de la MAADO
- III. Le Système d'Assurance Santé- MAADO
- IV. Le RAMU-BF
- V. La Coopération mutualiste face aux enjeux de l'assurance maladie
- VI. Bilan et Perspectives

I. LA PROTECTION SOCIALE AU BURKINA FASO

Contexte général sur la protection sociale au Burkina Faso :

Contexte juridique :

Il s'agit de l'adoption des textes et décisions administratives tendant à améliorer le dispositif de protection sociale mais aussi la mise en œuvre du RAMU :

- **26 juin 2009** : adoption du règlement N°07/2009/CM/UEMOA portant réglementation de la mutualité sociale au sein de l'UEMOA
- Adoption du plan national de développement sanitaire (PNDS 2011-2020)
- **septembre 2012**: Adoption de la Politique Nationale de Protection Sociale (PNPS)
- **5 Septembre 2015** : vote de la loi sur le RAMU
- **Janvier 2018** : la création de la CNAMU

I. LA PROTECTION SOCIALE AU BURKINA FASO

Contexte général sur la protection sociale au Burkina Faso :

Contexte administratif :

- 2 *caisses de prévoyance sociales* : CNSS et CARFO
- 2 *caisses nationales d'assurance maladie universelle* : CNAMU-BF et CAMA
- 1 *Office de Santé des Travailleurs*: OST
- Des *mutuelles de santé et des mutuelles sociales* régies par le code de la mutualité le nombre estimé à 194 mutuelles dont 56 mutuelles professionnelles (source de FMP/B 2018)
- Des *sociétés d'assurance* régies par le code CIMA au nombre de 15 compagnies dont 2 filiales de groupes internationaux (2019)

II. L'ORGANISATION ET LE FONCTIONNEMENT DE LA MAADO:

- ❖ Une mutuelle sociale
- ❖ Une organisation démocratique
- ❖ Une mutuelle à taille humaine



1- Dates importantes de MAADO

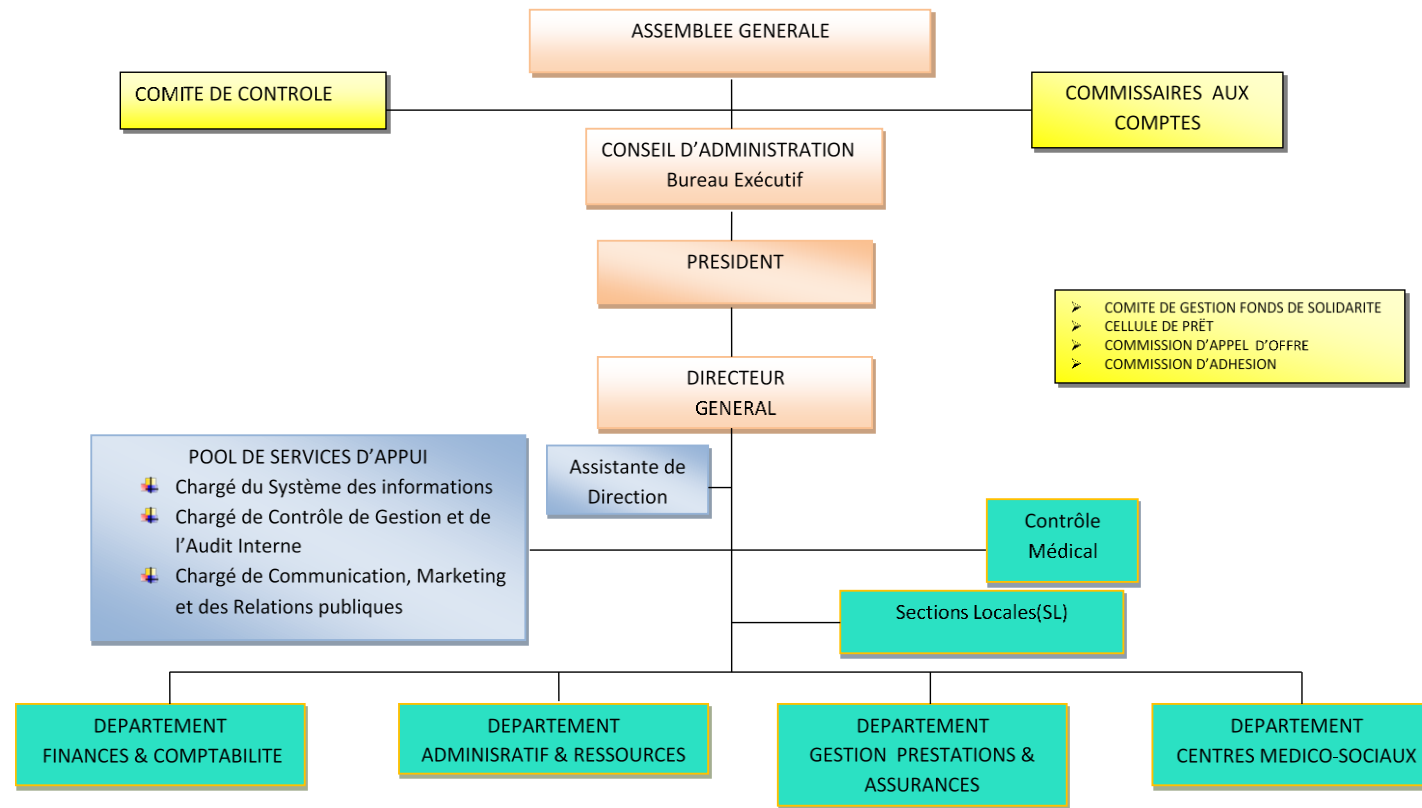
- ❖ 1963: Création de la Mutuelle douanière
- ❖ 2009: Règlement 007/2009/CM/UEMOA,
- ❖ 2015: AG constitutive de la MAADO, 1^{er} CA, mise en place de l'administration, récépissé de création N°20156 – 042B/MATDS/SG/DGLPAP/DOASOC du 06 août 2015,
- ❖ 2016: Début des prestations santé
- ❖ 2018: Couverture du risque décès et des frais obsèques
- ❖ 2019: Signature de la convention de gestion avec la MUTRAF

2- Les organes démocratiques et de gestion

- ❖ Un Conseil d'Administration de quinze (15) membres.
- ❖ Un Bureau exécutif de cinq (5) membres dont le Président.
- ❖ Trois(03) organes de Contrôles composés comme suit:
 - ❖ Le comité de contrôle
 - ❖ Le commissaire aux comptes
 - ❖ Le contrôle médical
- ❖ Une Direction Générale
- ❖ Huit (08) sections locales



ORGANIGRAMME DE LA MAADO



3- Une mutuelle à taille humaine

Une adhésion mutualiste à vie

CATEGORIE	NOMBRE
AGENTS ACTIFS MAADO	1 983
RETRAITES	164
VEUVES/VEUFS/ORPHELINS	76
AGENTS ACTIFS MUTRAF	2 300
BENEFICIAIRES	7 834
TOTAL	12 357

Notre solidarité, notre bien être !



III. LE SYSTÈME D'ASSURANCE SANTE

- ❖ Une système de Tiers payant
- ❖ Un ticket modérateur de 20%
- ❖ Une couverture nationale à 80%
- ❖ Un réseau diversifié de soins

EVOLUTION DES DEPENSES GLOBALES EN SANTE

**De 2016 à 2018:
Des dépenses globales se sont crues de
+ 84,3% en 3 ans**



Notre solidarité, notre bien être !

Des prestations sociales au soutien à la santé au travail:

- Les services de soins et d'accompagnement médico-social
- La prévoyance pour protéger la famille
- Le service du fonds de solidarité (le secours exceptionnel)
- Les coopératives de consommation et d'équipement des familles
- L'habitat et les cantines au lieux de travail
- La promotion du sport

Des outils de gestion adaptés aux besoins du moment:

SESAMS: un logiciel de gestion technique des systèmes d'assurances santé et de prévoyance sociale. Son noyau est constitué d'un **CMS (Content Management System)** pour la gestion des utilisateurs autour duquel viennent se greffer tous les autres modules de gestion

ATLANTIS: Le logiciel Comptable qui tient **une comptabilité conformément au PCMS, produit des états financiers annuels (Bilan, Compte de résultat, TAFIRE) et établit les documents de gestion financière (Budget prévisionnel et le Rapport d'exécution budgétaire).**

IV. LE RAMU-BF

- **05 Septembre 2015** : Adoption de la loi portant RAMU-BF ;
- **30 octobre 2015** : Promulgation de la loi portant RAMU-BF (V. Décret N° 2015-1233/PRES-TRANS du 30 octobre 2016) ;
- **18 février 2016** : Publication de la loi portant RAMU-BF (J.O. N° 07 du 18 février 2016) ;
- **Janvier 2018**: Création de la CNAMU-BF

Des textes relatifs au RAMU-BF :

- * Panier de soins ;
- * Coût du panier de soins ;
- * Affiliation et immatriculation des assujettis ;
- * Contrôle médical ;
- * Cotisation sociale ;
- * Régimes des droits des assurés sociaux.

➤ **L'opérationnalisation du RAM:**
3 principes régissent le RAMU-BF

PRINCIPE
DE
L'UNICITE
DU
REGIME

PRINCIPE
DU
TIERS
PAYANT

PRINCIPE
DE
L'UNIVER
SALITE

PRINCIPE
DE
L'UNITE
DU
PANIER
DE SOIN

➤ **L'opérationnalisation du RAM:**

- ❑ **Le régime d'assurance maladie universelle garantit la prise en charge des frais des prestations de soins curatifs, préventifs, promotionnels et ré adaptatif (Art. 12) ;**
- ❑ **Le bénéfice des prestations de soins est subordonné au respect de la pyramide sanitaire conformément aux textes en vigueur (Art. 15) ;**
- ❑ **L'institution de références médicales relatives à chaque prestation ou à la prise en charge de chaque pathologie ou affection ;**
- ❑ **Délégation de gestion: EPPS, mutuelles, sociétés d'assurance privées.... (Art. 40)**

V. La Coopération mutualiste face aux enjeux de l'assurance santé

- La promotion de la solidarité mutualiste pour faire face aux enjeux actuels de l'assurance santé.
 - ❖ Membre fondateur de FMP/B depuis 2005,
 - ❖ Membre de UAM depuis 2015;
 - ❖ Membre de AIM depuis 2016
- La dynamisation des faîtières des mutuelles pour plus d'efficacité et d'efficience dans la protection sociale des travailleurs

Conférence Africaine de l'AIM à Lomé 22-23 février 2019



VI. Le Bilan & Les perspectives



Notre solidarité, notre bien être !

Le Bilan

Satisfaisant en 4 ans:

- *Des offres prestations* santé et autres services sociaux de base: impacts visibles car inexistence de prise en charge auparavant
- *l'indicateur croissant* des fréquentations des bénéficiaires de la mutuelle au niveau des centres de santé,

mais beaucoup reste à faire:

les besoins énormes non pris en compte;

- plateau technique national limité,
- plafond de garanties encore bas,
- desserts médicaux....

Défi nouveau :

- phénomène du terrorisme qui expose nos agents-adhérents aux accidents de travail handicapants et mortels
- Prise en charge des cas psychosociaux qui prennent de l'ampleur

Notre solidarité, notre bien être !

Les perspectives

1. Mettre l'accent sur **la prévention** à travers l'acquisition :
 - d'une Polyclinique de référence des Douanes avec un plateau technique de haut niveau, équipée d'une ambulance médicalisée et un véhicule de pompe funèbre(**soins et accompagnement**)
 - des cantines dans les différentes régions douanières du Burkina(**Alimentation**)
 - Des latrines dans les postes frontaliers(**Propriété et environnement**)
 - Infrastructures sportives et de rééducation(**Sport**)
 - d'atouts en matière de gestion administrative et technique des œuvres mutualistes
 - d'un agrément d'organisme délégué de gestion(ODG)de la CNAMU (Caisse Nationale d'Assurance Maladie Universelle)

2. Encourager **la mutualisation** des réseaux de soins et autres infrastructures socio sanitaires à travers la constitution des faïtières fortes qui peuvent négocier de tarifs préférentiels des actes et produits médicaux

3. Développer un **mixage savant entre les NT et et RH** compétentes et multifonctionnelles au vu des enjeux des besoins de couverture des risques sociaux

www.maado-bf.com



Abou Diagne – Directeur Général de Transvie (Sénégal)

Présentation du contexte de la protection sociale et de la santé au travail au **Sénégal**



mutuelle sociale
TransVie

Éléments de contexte

La santé au travail est aujourd'hui au cœur des dispositifs stratégiques des entreprises.

Mais quel est son périmètre ?

Quels sont ses objectifs ?

L'Afrique Francophone est-elle concernée ?

Notre Organisme Transvie

Née en 2008, elle avait pour mission d'apporter une réponse à l'épineuse problématique des travailleurs de l'économie informelle avant d'étendre ces tentacules vers le secteur informel avec une clientèle de plus de 600 entreprises publiques comme privées.

Elle est actuellement présente dans 4 pays de la sous région, en proposant des offres diverses et variées, alliant flexibilité et attractivité.

La santé au travail et nous ?

Selon la définition commune du Bureau International du Travail et de l'OMS, la santé au travail vise différents objectifs précis, destinés à protéger les intérêts des salariés.

Le premier objectif consiste à maintenir un haut degré de bien-être physique, mental et social des salariés. Le deuxième enjeu de la santé au travail a pour but de prévenir les risques auxquels sont exposés les employés sur leur lieu de travail et ainsi les protéger de tous dommages. Le dernier objectif est de maintenir les salariés dans un emploi adapté à leurs capacités physiologiques et psychologiques.

Notre vision, notre motivation profonde est de repenser le modèle assurantiel africain.

La prévention demeure à notre humble avis incontournable, dans le sens où elle favorise un bien être physique et mental et inéluctablement réduit la sinistralité.

Qu'est ce que nous faisons?

Pour la sécurité au travail: nous sensibilisons sur les risques professionnels, sur l'importance du cadre de travail sur la santé physique et mentale du travailleur, lors d'événements périodiques que nous organisons et invitons les entreprises partenaires

Pour la santé: nous misons aussi sur la prévention.
Exemple: nous avons lancé un produit franchisé avec un partenaire, qui offre un certain nombre d'heures de sport par mois à tous nos assurés

Le bilan à mi-parcours et perspectives

Assez satisfaisant: nos clients comprennent de plus en plus les enjeux et s'investissent d'avantage dans cette logique. Ils ont conscience que la santé au travail, n'est pas du seul ressort des assureurs!

Perspectives: renforcer la communication et les actions

L'impact de la santé des travailleurs sur le développement de l'entreprise

Accroissement de la productivité

Réduction du taux d'absentéisme

Taux de turn over maîtrisé

Epanouissement des collaborateurs

Etc....

La santé au travail, un dispositif où tout le monde gagne!!!

Le processus naturel de l'assurance, c'est de vendre un risque, d'attendre sa réalisation et passer à l'indemnisation. Ne faudrait il pas redéfinir la mission de l'assurance, en allant plus vers la prévention?

Plus de prévention = moins de sinistre pour les assureurs, plus de performance pour les entreprises, donc un pari où tout le monde gagne

Contraintes

Manque de culture d'assurance

Non appropriation par certains dirigeants

Limitation des assureurs à leur rôle traditionnel

Non prise en compte par les assureurs de la place de la prévention

Points à aborder

Le secteur informel, sachant qu'il représente plus de 80% de nos économies en Afrique Subsaharienne!

Comment les inclure de manière réelle dans notre stratégie?



Conférence francophone santé au travail Présentation de la stratégie servicielle du groupe VYV

Virginie FEMERY
Directrice Santé et Prévention



10 millions
de personnes protégées

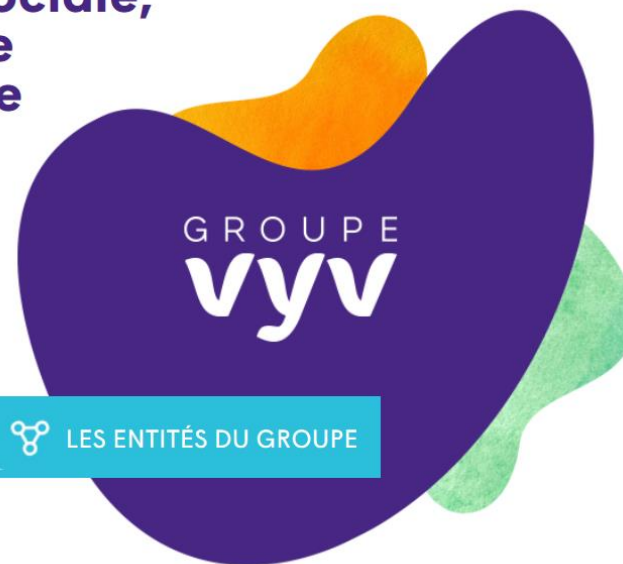


Plus de **72 000**
entreprises clientes

**LE groupe
de protection sociale,
mutualiste
et solidaire**



▶ ENTREPRENEUR DU MIEUX-VIVRE



LES ENTITÉS DU GROUPE



Plus de **1 000**
établissements de soins
et de services



40 000
collaborateurs



170 000 logements
HABITAT

51 mutuelles
SANTÉ

maee
Mutuelle des Affaires Énergétiques et Environnementales
PAVILLON PROVENCE
SANTÉ

UMR
Union Mutualiste Retraite
GROUPE vyv
RETRAITE

MDD
Mutuelle des Douanes
GROUPE vyv
Mutuelle de l'INSEE
masf p
GROUPE vyv
ACTION SOCIALE

Plus de 1000 établissements de soins et de services
OFFRE DE SOINS

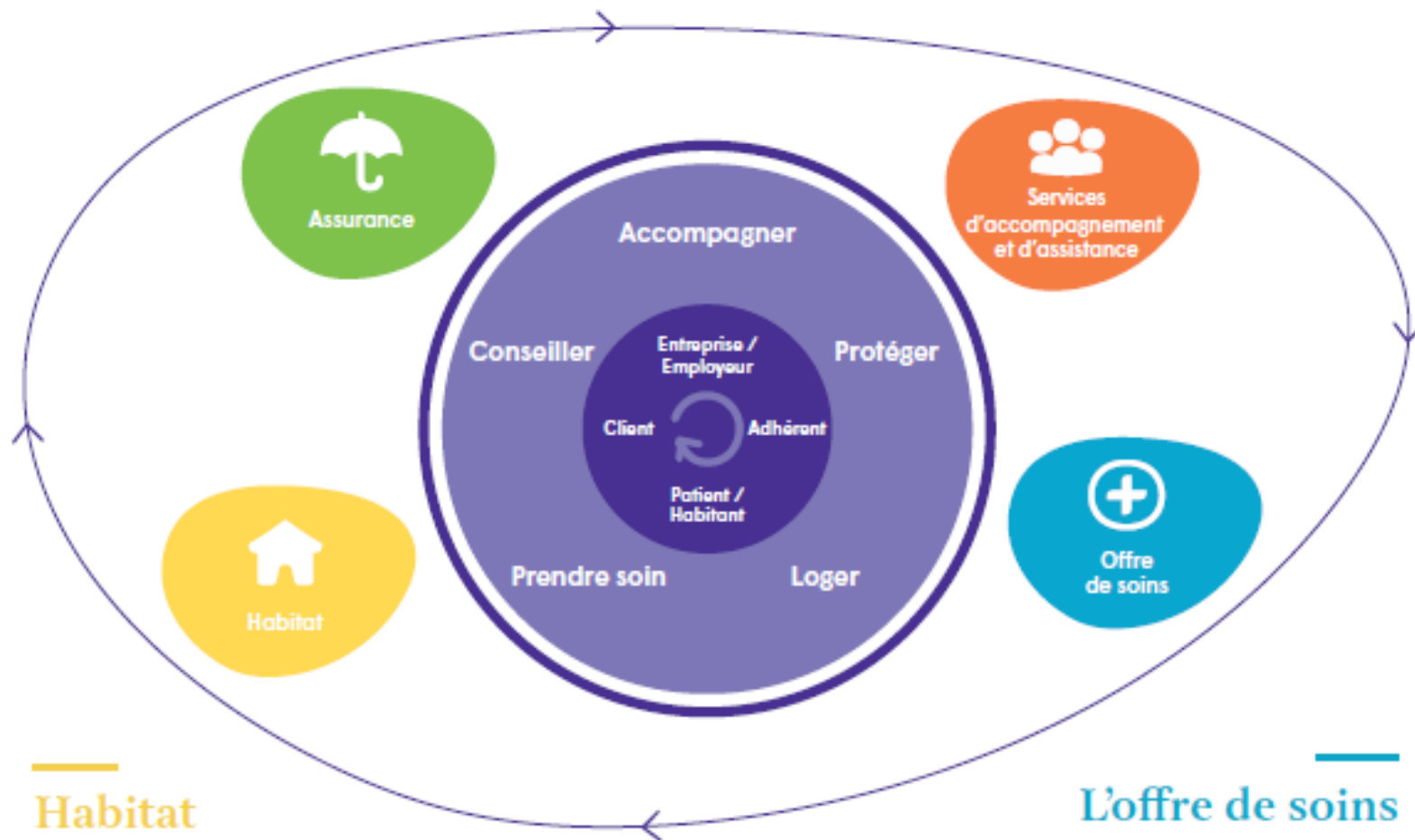
4 métiers

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 au 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.

Notre positionnement

Un accompagnement personnalisé santé et qualité de vie au travail, en faveur de la performance globale des entreprises et collectivités.



■ AMBITION

Nous cherchons à agir sur le travail (risques, conditions, organisation, contenu, contexte, relations...) pour favoriser le développement conjoint des personnes (santé, bien être) et des organisations (performance).

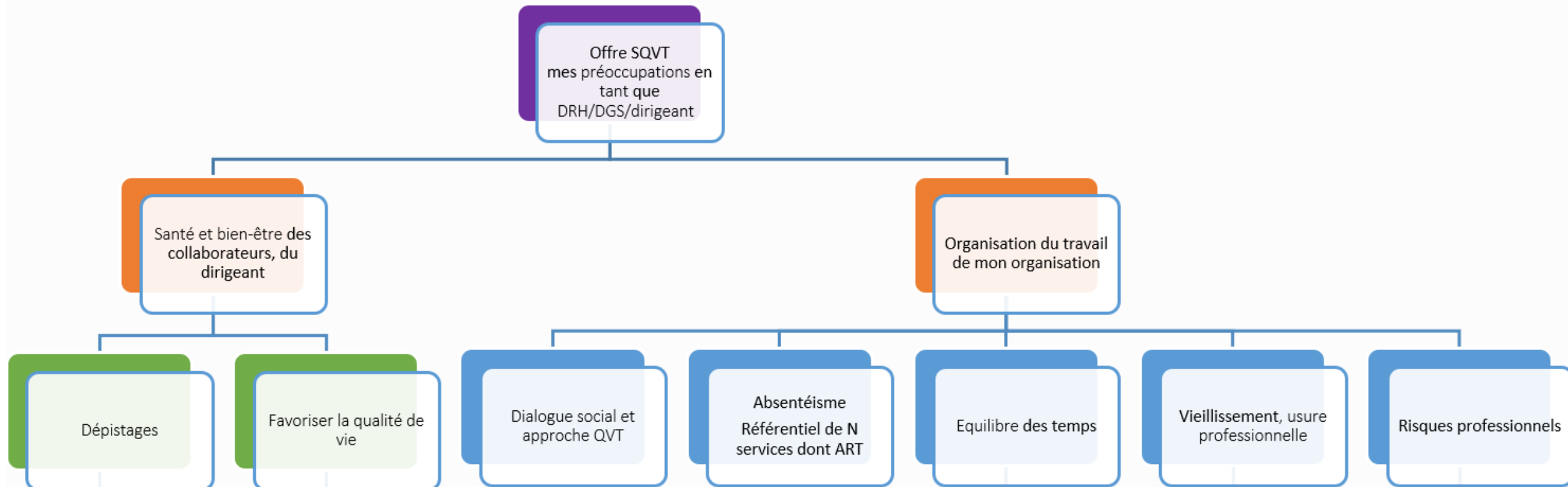
■ CHAMPS D'ACTION

- Accompagnement stratégique de l'employeur sur les champs de la qualité vie au travail
- La santé au travail et la prévention des risques professionnels
- Le développement de la santé individuelle



Stratégie d'intervention

Outiller et apporter des conseils méthodologiques aux différents acteurs du milieu de professionnel (branches, direction, représentants du personnels, préventeurs, ligne hiérarchique, RH, SST) afin qu'ils puissent **déployer** et **faire vivre leur démarche de QVT** au sein de leur organisation.





1ère illustration de la démarche

Enjeu B2B2C : Favoriser la qualité de vie, le bien-être et la gestion du capital santé

Solution : Les dispositifs d'accompagnement VIVOPTIM.



Des programmes de « Population Health Management » et de « Disease Management » individualisés supportés par une plateforme technologique digitale et des interventions de professionnels de santé.

3 enjeux



UN ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUALISÉ QUI REPOSE SUR 4 PILIERS



Un contact humain à travers une **plateforme téléphonique** médicale



Une **plateforme digitale** de suivi personnalisé (téléconseil médical, etc.)



Des **programmes et services de prévention** ciblés et interactifs (contenus médicaux spécifiques)



Des **outils d'interaction** (gamification, outils d'interaction participants/PS, etc.)



Sur un ensemble de domaines : Bien-être, risque cardio-vasculaire et métabolique, risques addictifs, sport-santé, gestion du stress, gestion du sommeil



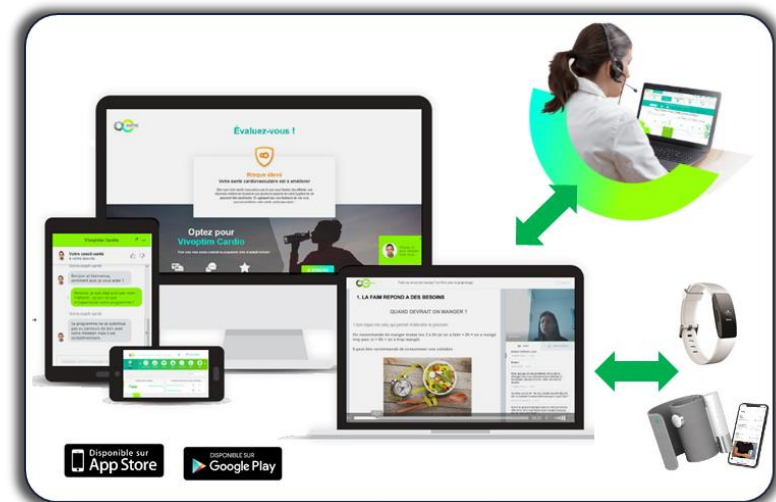
Avec un socle technique et évolutif



Sécurisation des données



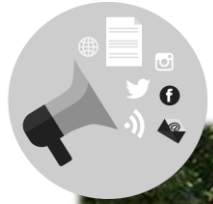
BI et études d'impact



FILM INSTITUTIONNEL **VIVOPTIM**



UNE GAMME COMPLÈTE DE SERVICES SANTÉ



Promotion des services auprès de la cible via les outils de communication disponibles (email, intranet, affiches, flyers, congrès...).



Mon Evaluation Santé

Appels sortants de détection et de sensibilisation aux risques santé.



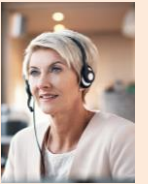
Mes Coachings Santé

Appels planifiés de coaching afin de faire évoluer les habitudes de vie.



Mes Questions Santé

Réponse aux appels entrants sur tous les sujets en lien avec la santé.



Mes Evènements Santé

Ateliers ou visioconférences en ligne avec des experts santé (équilibre alimentaire, stress, activité physique, sommeil...)





2ème illustration de la démarche

Enjeu B2B2 : Prévenir et accompagner les RPS

Solution : Le dispositif RPS

Le dispositif RPS est coconstruit avec la MNT et HM

Le dispositif vise à...

Créer

Une palette complète
qui répond aux besoins
employeurs en matière
de prévention des RPS

15

Produits mis à
disposition
des clients
finaux

Mobiliser et animer

Un réseau
d'intervenants

9

Consultants
au service du
Groupe VYV

Former les distributeurs

Via un dispositif de
formation testé et
éprouvé

21

Référents
prévention
HM/MNT déjà
formés



3ème illustration de la démarche

Enjeu B2B2 : Piloter, prévenir
et accompagner l'absentéisme

Solution : La box QVT

- Mesurer et comparer >
- Analyser et comprendre >
- Découvrir et partager >
- Agir et prévenir >
- Baromètre >
- Actualités >

MESURER ET COMPARER

BENCHMARKS SOCIAUX



Benchmarks démographie et absentéisme

Comparaison normée et instantanée des principaux indicateurs démographie avec ceux d'une sélection configurable de collectivités.

Accéder

ENQUÊTES QVT



Enquête prévention absentéisme

Courte enquête portant sur les actions déployées pour prévenir l'absentéisme et les difficultés rencontrées lors du déploiement de ces actions.

Accéder

ACTUALITÉS

Date [Blog](#)

Hinc ille commotus ut iniusta perferens et indigna praefecti custodiam protectoribus mandaverat fidis. quo conperto ille commotus ut iniusta perferens et indigna praefecti.

En savoir +

Date [Vieille juridique](#)

Hinc ille commotus ut iniusta perferens et indigna praefecti custodiam protectoribus mandaverat fidis. quo conperto ille commotus ut iniusta perferens et indigna praefecti.

En savoir +

ANALYSER ET COMPRENDRE

AUDIT DE L'ABSENTÉISME



Effectuez votre demande d'audit !

Demander un devis

DÉCOUVRIR ET PARTAGER

Découvrez les expériences terrain et pratiques de gestion déployées par vos confrères et partagez vos propres témoignages.



Entraide communautaire



Forum



Initiatives QVT

Agenda des événements

Webinars [Groupes régionaux](#)

- 16/11 L'évaluation des mesures de prévention QVTinar
- 21/11 L'évaluation des mesures de prévention QVTinar
- 29/11 L'évaluation des mesures de prévention QVTinar

AGIR ET PRÉVENIR

Guide de gestion	La reconnaissance au travail	★★★★★
Diapo prévention	Interpréter une pyramide des âges en toupie	★★★★★
Vidéo de vulgarisation	Comment favoriser la créativité des équipes	★★★★★

BAROMÈTRE

Voir tout

Etudes et synthèses
Benchmark absentéisme 2017
★★★★★



Said Ghabri – Directeur général de la Caisse Mutualiste Interprofessionnelle du Maroc (CMIM)

Présentation du contexte de la protection sociale et de la santé au travail au **Maroc**



La mutualité au Maroc

Au Maroc, l'existence des mutuelles santé a précédé la réglementation du secteur.

Les premières sociétés mutualistes ont vu le jour en 1919 dans le secteur public sous la forme de mutuelles de service (Police, Douanes, Impôts...) puis des mutuelles à caractère général qui se sont fédérées en 1950 au sein de la Caisse Nationale des organismes de prévoyance sociale (CNOPS).

La **CMIM**, Unique Caisse Interentreprises au Maroc, a été créée en 1977 prenant la suite de la CIPC créée en 1947.

Les mutuelles de santé au Maroc se sont affirmées très tôt comme le premier pourvoyeur d'assurance maladie et comme pionnier par la mise en place des premières cliniques et polycliniques, centre de soins dentaires et maternités.





Le cadre législatif

Le premier cadre législatif sous forme de Dahir qui définit la nature et le rôle des sociétés mutualistes a vu le jour en Novembre 1963 et se présente sous la forme de 54 articles traitant de la gestion des sociétés mutualistes sous la responsabilité de deux organismes élus (AG et CA), d'une commission de contrôle élue par l'Assemblée Générale et d'une double tutelle administrative (Départements de l'Emploi et celui des Finances).

Il y a lieu de préciser que les sociétés mutualistes ont la capacité de créer et de gérer des œuvres sociales.





25

Mutuelles créées dans le cadre des dispositions du dahir n° 1.57.187 du 12 novembre 1963 (plus de 1,5 millions d'adhérents)

Etablissements publics / semi-publics

14 Mutuelles créées au sein d'établissements publics ou semi-publics

14

Secteur public

9 Mutuelles dans le secteur public dont 8 composent la CNOPS (environ 1,2 millions d'adhérents – 3,2 millions de bénéficiaires)

09

Profession libérale

1 Mutuelle créée par une profession libérale (MUGEPHAR-PS)

01

Mutuelle interentreprises

1 Mutuelle interentreprises : Caisse Mutualiste Interprofessionnelle Marocaine (CMIM)

01

CONTEXTE

Aujourd'hui, le secteur mutualiste est un secteur majeur et clé dans le dispositif marocain d'accès aux soins de santé.



Ce sont plus de **2 millions d'adhérents**



Et plus de **5 millions de bénéficiaires**

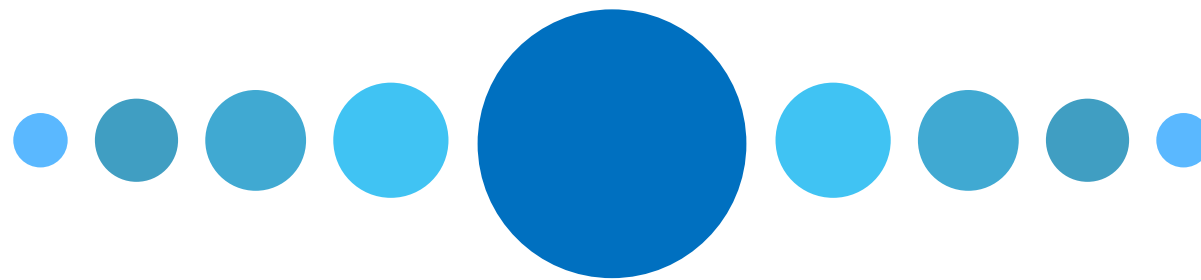


Avec un cumul de **cotisations** de plus de **3 milliards de dirhams**

C'est grâce à ce système mutualiste que l'Assurance Maladie Obligatoire (AMO) a vu le jour et s'est déployée dans de bonnes conditions.

Le secteur de la mutualité a été pionnier et son rôle décisif dans le financement et l'accès de ses membres et leurs ayants droit à des équipements et soins de santé.

LA CMIM



La CMIM, toute une histoire

Instituée sous le régime du dahir **1-57-187 du 12 novembre 1963**, portant statut de la Mutualité, la Caisse Mutualiste Interprofessionnelle Marocaine (CMIM) a été créée en 1977.

La CMIM a pris la suite de la Caisse Interprofessionnelle de prévoyance des Cadres –CIPC– dont le siège est à Paris, aujourd’hui dénommée **MALAKOFF MEDERIC** et qui demeure à ce jour nos partenaires.

Indépendante de tout intermédiaire commercial, la CMIM est une mutuelle privée, à but non lucratif et régie par le code de la mutualité, gérée directement par ses adhérents par le biais d’une représentation paritaire Employeurs / Salariés. Sa gestion technique et logistique en stricte conformité avec les dispositions du dahir lui ont acquis la notoriété d’un organisme social de premier ordre, reconnu par tous ses partenaires.

La CMIM a été créée afin d’offrir aux entreprises du secteur privé une couverture médicale de base. Ouverte aux entreprises de tous les secteurs d’activité, elle est actuellement constituée de trois principaux secteurs : les secteurs des banques, celui des pétroliers et un autre regroupant des entreprises dans plusieurs domaines d’activités.

La CMIM offre également des prestations de prévoyance à savoir l’invalidité et le décès sans oublier les œuvres sociales (**Clinique Dentaire**).

ORGANES DE GOUVERNANCE

L'ASSEMBLEE GENERALE

Composée de délégués désignée par les entreprises

Représentants des
employeurs

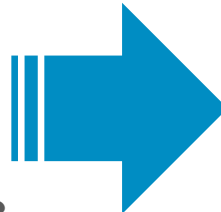
50% 50%

Représentants des
salariés

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Composée de 22 membres, élus par l'assemblée générale :

- Représentants des salariés : 2/3
- Représentants des employeurs : 1/3



Bureau du conseil :
10 membres
élus par le conseil pour 2 ans

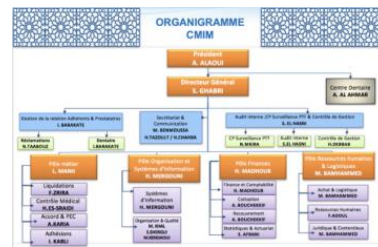
COMMISSION DE CONTROLE

Composée de 6 membres
(3 titulaires + 3 suppléants)
Elus par l'assemblée générale

COMMISSIONS

- Budget et prestations
- Oeuvres sociales
- Fonds de solidarité

DIRECTEUR GENERALE



CHIFFRES CLES 2018



COTISATIONS
538 Millions de dirhams



PRESTATIONS
432 Millions de dirhams



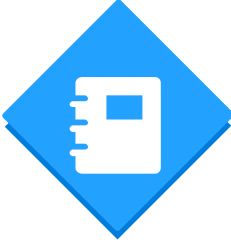
RESULTAT
73 Millions de dirhams



FONDS DE RESERVE
995 Millions de dirhams



**NOMBRE DE DOSSIERS
REMBOURSES**



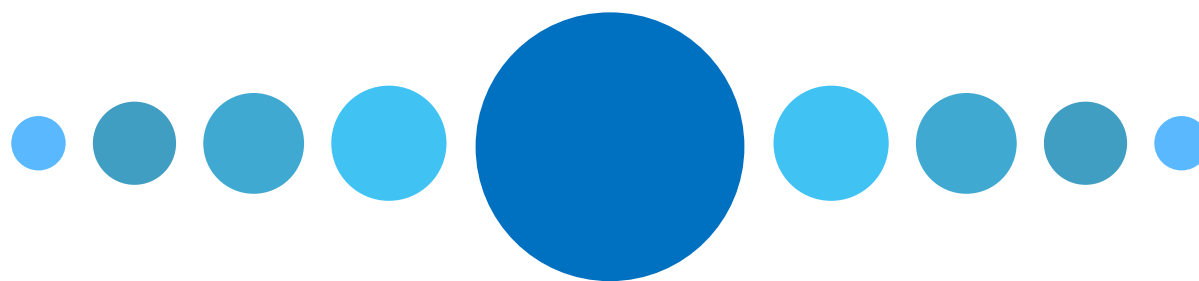
POPULATION ASSUREE

108 537 bénéficiaires:

- **417 186** dossiers remboursés:
- Remboursement Direct : **345 610**
- Prises en charge : **71 576**

- Assurés : **48 660**
- Conjoints : **19 435**
- Enfants : **40 442**

LA CMIM ET LA SANTÉ AU TRAVAIL



Journée santé au travail

Caisse Mutualiste Interprofessionnelle Marocaine

L'échange de bonnes pratiques et expériences

La caisse Mutualiste Interprofessionnelle Marocaine (CMIM) organise annuellement au profit des Entreprises adhérentes et non adhérentes un rendez-vous dédié à la promotion de la santé au Travail, à travers des conférences et tables rondes avec des intervenants experts de renom.

L'objectif de cette rencontre est d'offrir un espace unique où les instances de gouvernance, les partenaires sociaux et les experts peuvent, de manière libre et ouverte, confronter et partager leurs idées et expériences en matière de conditions de travail.



Journée santé au travail

Caisse Mutualiste Interprofessionnelle Marocaine

Edition 2011: Enjeu d'avenir

Les thèmes forts de cette édition ont touché : la législation dans le domaine de santé au travail, l'organisation des services médicaux du travail, les acteurs de la prévention en entreprise...

01

02

Edition 2012: levier clé de la performance

Les différentes thématiques abordées se sont inscrites dans une démarche sociale et économique, la santé des salariés étant une source incontournable d'efficacité dans le travail, et donc de performance individuelle et collective

Edition 2013 : Risque émergents et enjeux

Cette édition avait pour objectif d'essayer de mettre en évidence les risques émergents en milieu de travail liés aux progrès techniques, et à l'évolution des tendances de l'emploi et de la population active.

03

04

Edition 2014 : De la conformité à la culture d'entreprise

La journée a commencé par une conférence sur « le sport & l'entreprise », suivie par deux interventions sur le cadre législatif et la mission d'un service inter-entreprises de ST.

Edition 2015 : Echanges croisés-Entreprise-Hopital-Enseignement Supérieur

Cette journée a permis aux entreprises participantes d'échanger et de bénéficier des meilleures pratiques nationales et internationales pour la santé et la sécurité de leurs collaborateurs.

05

06

Edition 2016 : Stratégie et politique de santé au travail-Enjeux de durabilité et de performance globale

Il n'est de performance réelle et durable que celle qui intègre la dimension santé des collaborateurs et s'en préoccupe.

Edition 2017: La prévention en santé au travail

La culture, la démarche et l'attitude de prévention s'avèrent aujourd'hui une réponse efficiente, économique, avantageuse et responsable pour faire face aux aléas de la santé au travail.

07

08

Edition 2018 : Intelligence artificielle-une révolution pour la santé au travail?

À l'instar des autres secteurs, la santé au travail connaît une vraie révolution avec le développement de l'intelligence artificielle (IA).

Santé au travail

Bilan (enquête santé au travail)

Dans le cadre de la 6ème journée Santé au Travail, la CMIM a lancé une enquête sur la gestion de la santé au travail qui avait pour objectif :

- Dresser un état des lieux en politique, structure, moyens et actions en santé au travail
- Dégager les attentes et souhaits de développement et de consolidation de la santé au travail

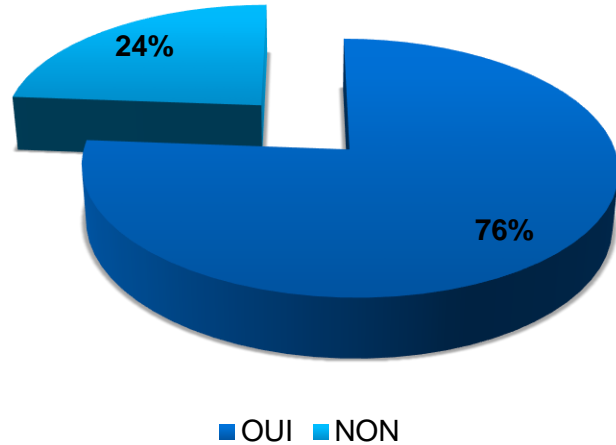
PRESENTATION DU QUESTIONNAIRE

1. Existe-t-il un service santé au sein de votre entreprise?	7. Disposez-vous d'un manuel "santé au travail" et/ ou de procédures?
2. Quel est l'effectif affecté au service santé?	8. Savez-vous à qui vous adresser en externe pour le conseil en matière de "santé au Travail"?
3. Avez-vous identifié les risques liés à la santé dans votre entreprise?	9. Y a-t-il besoin d'une structure de conseil et assistance en "santé au travail" pour vous accompagner dans vos actions?
4. Disposez-vous d'une politique de "santé au travail"?	10. Seriez-vous d'accord si la CMIM mettait en place une telle structure au service de ses adhérents?
5. Avez-vous un plan d'actions annuel de "santé au travail" ?	11. Qu'attendez-vous précisément d'une structure permanente de Conseil "santé au travail" au sein de la CMIM?
6. Votre plan d'actions de "santé au travail" répond-il uniquement aux : <ul style="list-style-type: none">- Exigences réglementaires- va-t-il-au-delà (prévention, amélioration continue)	12. Avez-vous d'autres commentaires ou observations concernant cette enquête?

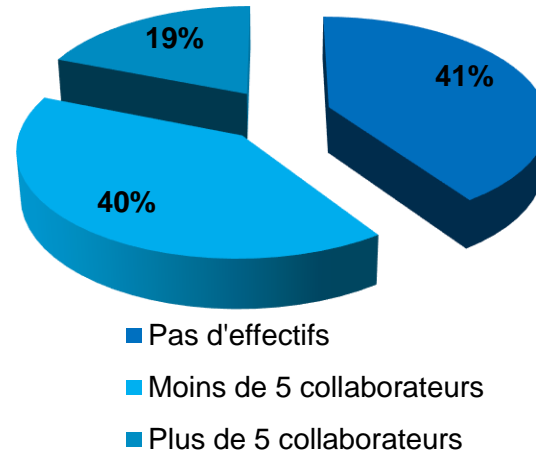
Santé au travail

Résultat de l'enquête santé au travail

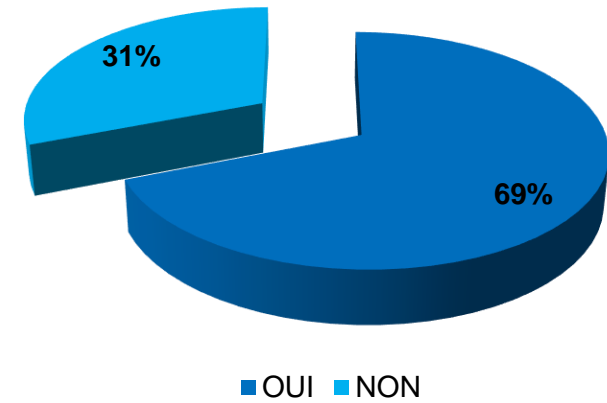
1. Existe-t-il un service santé au sein de votre entreprise?



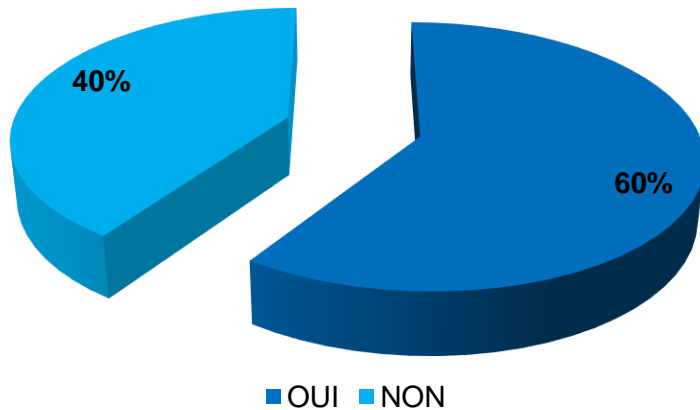
2. Quel est l'effectif affecté au service santé?



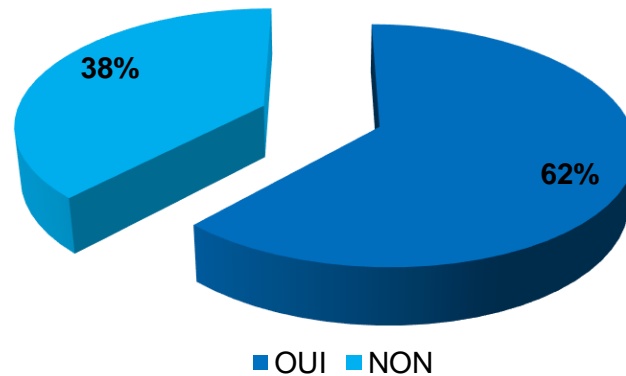
3. Avez-vous identifié les risques liés à la santé dans votre entreprise?



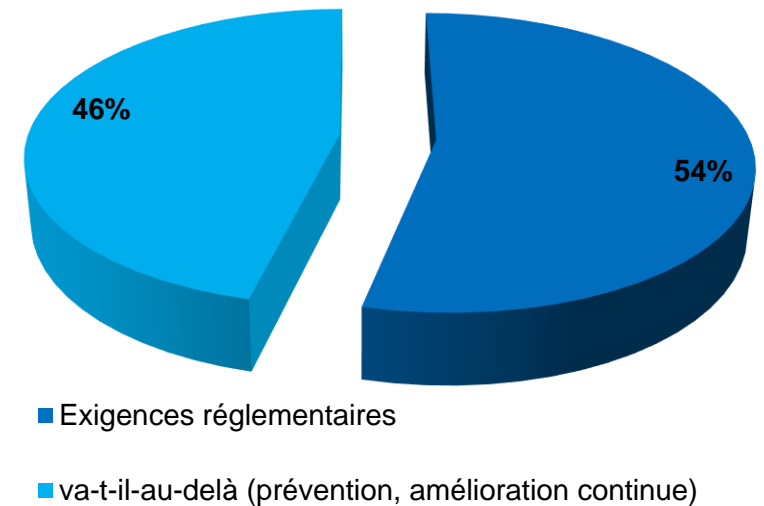
4. Disposez-vous d'une politique de "santé au travail"?



5. Avez-vous un plan d'actions annuel de "santé au travail" ?



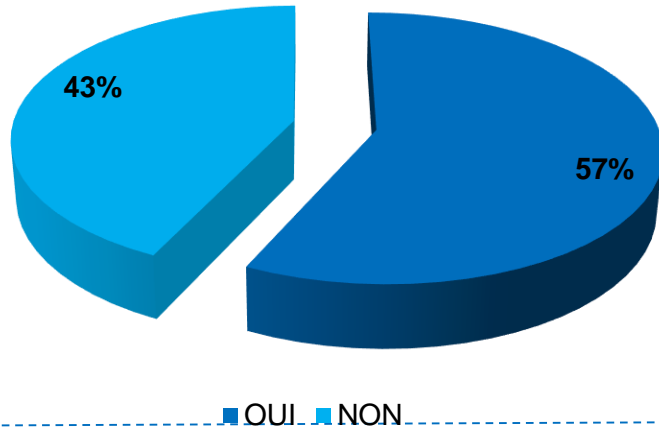
6. Votre plan d'actions de "santé au travail" répond-il uniquement aux :



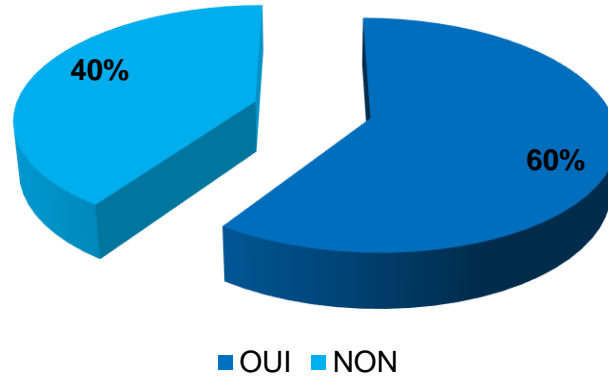
Santé au travail

Résultat de l'enquête santé au travail

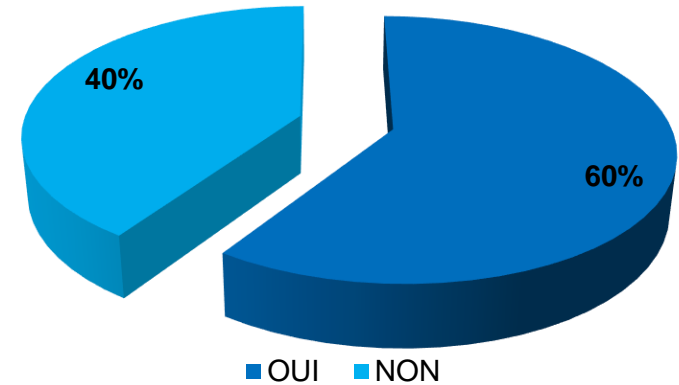
7. Disposez-vous d'un manuel "santé au travail" et/ ou de procédures?



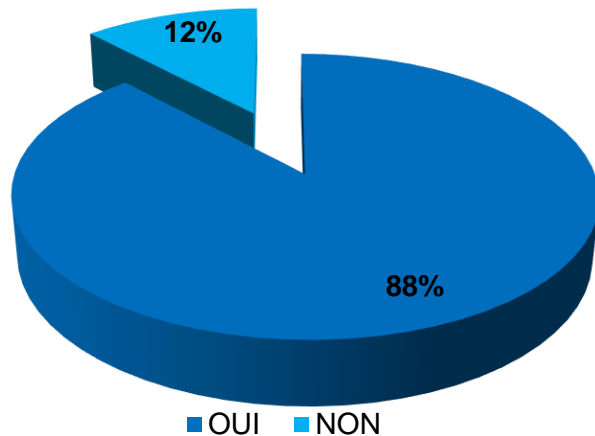
8. Savez-vous à qui vous adresser en externe pour le conseil en matière de "santé au Travail"?



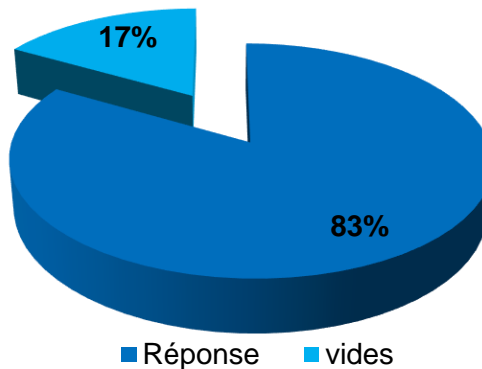
9. Y a-t-il besoin d'une structure de conseil et assistance en "santé au travail" pour vous accompagner dans vos actions?



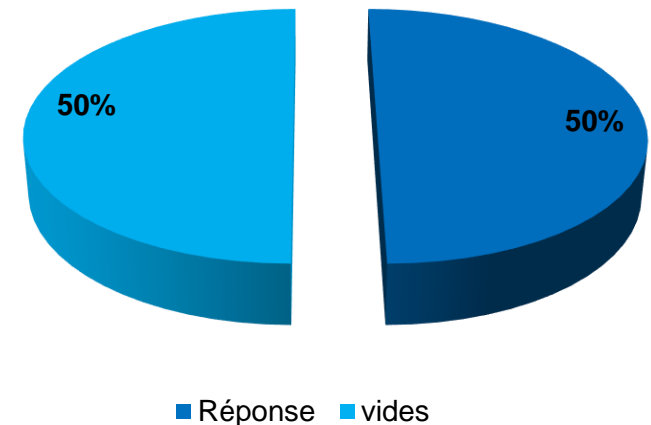
10. Seriez-vous d'accord si la CMIM mettait en place une telle structure au service de ses adhérents?



11. Qu'attendez-vous précisément d'une structure permanente de Conseil "santé au travail" au sein de la CMIM?



12. Avez-vous d'autres commentaires ou observations concernant cette enquête?



Santé au travail

Perspectives

Dans le cadre de sa volonté de promouvoir la santé et du bien-être au travail, la CMIM a entamé un projet de création d'une structure de conseil "santé au travail" pour assurer :



- L'assistance et l'accompagnement pour le respect des mesures légales et réglementaires
- Le conseil pour asseoir une politique de santé au travail efficiente
- Assurer des formations et des actions de sensibilisation en santé au travail
- Aider à mettre en place un plan d'actions en santé au travail
- Développer la prévention en santé au travail



PROJET DE PLAN NATIONAL SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL



PLAN NATIONAL SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL
PLAN NATIONAL SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

2019 - 2023
2019 - 2023

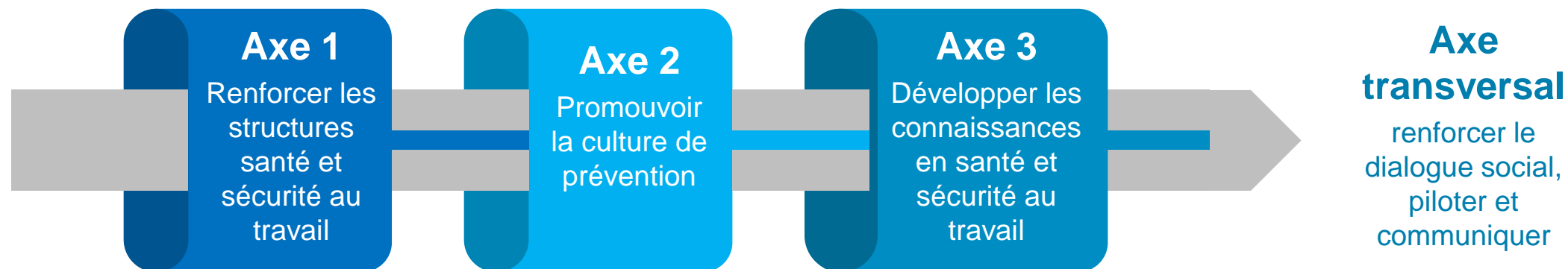
Le ministère du Travail et de l'Insertion professionnelle marocain s'apprête à lancer un Plan National santé et sécurité au travail 2019-2023 (PNSST).

Jusque-là marginalisée voire même négligée, la question de la santé et la sécurité au travail va vraisemblablement connaître un tournant majeur dans notre pays.

La **Constitution de 2011**, adoptée par référendum le 1er juillet 2011, établit un projet social cohérent. Elle définit les droits économiques et sociaux et a érigé le **droit à la santé** comme un **droit constitutionnel** ; elle fournit une perspective large sur la responsabilité de l'État dans ce domaine. Elle affirme le droit fondamental à la vie (article 20), à la sécurité (article 21) et à l'intégrité physique et morale des personnes (article 22)... Par ailleurs, l'article 31 précise que « L'Etat, les établissements publics et les collectivités territoriales œuvrent à la mobilisation de tous les moyens disponibles pour faciliter l'égal accès des citoyennes et des citoyens aux conditions leur permettant de jouir du droit : aux soins de santé, à la protection sociale, à la couverture médicale et à la solidarité mutualiste ou organisée par l'Etat, ... ».

PROJET DE PLAN NATIONAL SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

Le Plan s'articule autour de trois axes centraux à savoir :



Objectif 1 : renforcer la gouvernance au niveau national et régional

Objectif 2 : développer un réseau de personnes intervenantes en santé et sécurité au travail

Objectif 3 : renforcer l'effectivité du contrôle et de l'évaluation

Objectif 4 : moderniser le cadre législatif et réglementaire en santé et sécurité au travail

Objectif 5 : favoriser la culture de prévention dans les entreprises

Objectif 6 : agir en formation

Objectif 7 : Améliorer la connaissance des causes d'accidents du travail et des maladies professionnelles

Objectif 8 : renforcer la prévention dans des secteurs prioritaires

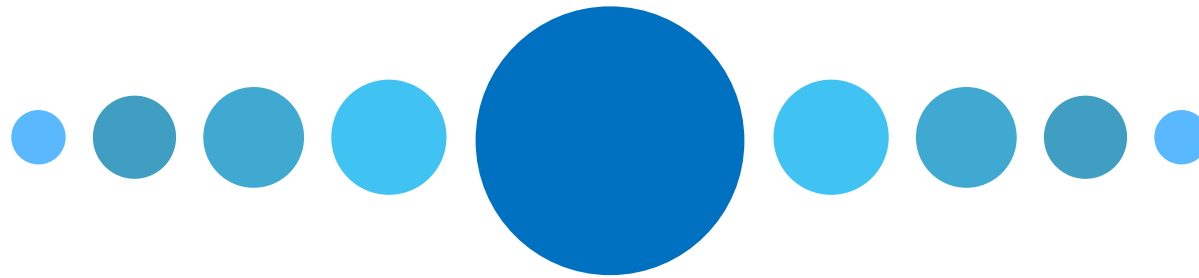
Objectif 9 : renforcer et animer le dialogue social en région

Objectif 10 : piloter, animer et communiquer sur la mise en œuvre du plan national santé et sécurité au travail

Objectif 11 : créer un fonds dédié pour le financement des actions de prévention des risques professionnels

Objectif 12 : construire des partenariats dans le domaine santé et sécurité au travail

CONCLUSION



Mise en place d'un observatoire des risques professionnels

Le Maroc ne dispose pas de statistiques fiables en matière de santé et sécurité au travail d'où la nécessité de créer un observatoire national des risques professionnels. Une structure qui sera chargée de recueillir les informations sur les accidents de travail et autres maladies professionnelles. L'objectif étant de réaliser des études documentées pour permettre au gouvernement de mettre en place les politiques nécessaires.

Le projet de plan national de santé et sécurité au travail propose la création de deux comités de pilotage :



- **Comité interministériel** : Animé par le ministère du travail et de l'insertion professionnelle, son objectif est de mutualiser les informations et de mettre en commun les compétences relatives à la prévention des risques professionnels qui concerne un nombre important de ministères,
- **Comité régional** : Animé par la Direction régionale du travail, il réalise un document de suivi annuel incluant les indicateurs les plus significatifs et analyse les risques et menaces sur la réalisation du PRSST à destination de l'instance régionale.

Amélie Meilleur – Vice Présidente de SSQ (Canada)

Présentation du contexte de la protection sociale et de la santé au travail au **Canada**



Présentation du contexte canadien

	FÉDÉRAL	PROVINCIAL	MUNICIPAL
 SANTÉ	<ul style="list-style-type: none"> • contribution aux programmes provinciaux de santé • services de santé pour les autochtones • formulation de normes générales nationales • financement de la recherche • promotion et protection de la santé 	<ul style="list-style-type: none"> • Régime universel d'assurance-hospitalisation et d'assurance-soins médicaux • soins dentaires et médicaments 	<ul style="list-style-type: none"> • Santé publique et hygiène • Administration d'hôpitaux
 BIEN-ÊTRE SOCIAL	<ul style="list-style-type: none"> • grands programmes de soutien du revenu (prestation d'assurance emploi, suite à une perte d'emploi, sécurité à la vieillesse, prestations parentales etc). • partage des coûts des programmes provinciaux (soin de santé, optique, dentaires, médicament par exemple) 	<ul style="list-style-type: none"> • Programmes d'assistance et des services sociaux (Programme d'aide sociale) • Indemnisation des accidentés du travail 	<ul style="list-style-type: none"> • Certains programmes d'assistance sociale et certains services sociaux



Présentation du contexte canadien

Au Canada, il existe des régimes d'assurance collective, souvent payés par l'employeur, en protection d'incapacité de travailler due à une maladie et d'assurance médicaments et de santé, soit remboursements de frais de santé, tel physiothérapie, psychothérapie etc.

La santé au travail est au cœur des enjeux des employeurs et de plus en plus d'efforts sont mis en place pour développer des outils pour faciliter le mieux-être des employés dans une vision de santé globale employé et organisationnelle, telles la télémédecine, le standard de santé psychologique au travail.



2ème Partie

TABLE RONDE



La santé au travail et vous

Questions aux participants



Pourquoi c'est important ?

Quelles attentes et besoins de vos clients ?

Que vous faites concrètement ?

Avec quel bilan ?

Quelles perspectives ?

