

2024, ANNÉE DE LA PRÉVENTION : EN ENTREPRISE AUSSI... !

Christian Acknin, Directeur Général

Conserver ou pas l'intitulé du ministère de la Santé et de la Prévention ? Cette question, la nouvelle ministre en titre, Agnès Firmin-Le Bodo, ne se l'est pas longtemps posée. Comme pour ses prédécesseurs François Braun et Aurélien Rousseau, la portée politique de cet affichage répond à la priorité absolue de l'action publique et sanitaire. Mais cette volonté ne se concrétisera que si le plus d'acteurs possible s'en emparent.

La santé concerne en effet la vie de chacun dans toutes ses dimensions, en particulier lorsqu'on l'approche sous l'angle de la prévention. Alors pourquoi et comment les DRH peuvent-elles participer utilement et efficacement, au sein des entreprises et auprès de leurs collaborateurs, à cette révolution culturelle en cours pour rendre les Français plus sensibles et plus actifs par rapport à la prévention en santé ?

UNE LÉGITIMITÉ À AGIR DE PLUS EN PLUS ÉVIDENTE

Le développement du télétravail est le phénomène le plus visible pour souligner une évolution de fond où la distinction entre vie personnelle et vie professionnelle est plus ténue qu'auparavant. Et ce constat vaut en particulier pour la santé qui ne peut, sur le long terme, être distinguée entre celle ressentie en privé dans sa sphère familiale et en public dans son environnement de travail. En parallèle, les déterminants de la santé au travail sont de plus en plus scrutés par les entreprises qui mettent en place des politiques RSE prenant en compte les critères de qualité de vie et de bien-être des collaborateurs. Ceci d'autant que se fait plus pressante l'urgence à répondre à un absentéisme en augmentation continue depuis 2019, avec une croissance de +8% en 2022 par rapport à 2021 et dont tout semble indiquer qu'elle n'a pas tari en 2023. C'est tout ce contexte qui rend maintenant l'intervention des DRH en matière de santé pour le moins légitime, si ce n'est incontournable.

MAIS UN POSITIONNEMENT DÉLICAT QU'IL FAUT DÉPASSER EN SE REPOSANT D'ABORD SUR L'EXISTANT : LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ ET LES SERVICES QU'ELLE PROPOSE

Parce que les interventions sur des thématiques de santé restent sensibles et délicates, en pouvant vite renvoyer à l'intime, il est rarement aisé de savoir comment aborder le sujet en entreprise pour mettre en place des politiques répondant aux besoins des salariés. C'est pourquoi, chez Santéclair, notre expertise dans la conception et la mise en œuvre de services en santé adjoints aux contrats de complémentaire santé nous a toujours amené à recommander aux entreprises, dans un premier temps, de se reposer sur ces services qui ne sont pas toujours assez connus et identifiés par les assurés qui en disposent. Dans le cas des contrats bénéficiant des services Santéclair, le constat est simple : tous les services à forte valeur ajoutée que nous proposons en les associant de façon graduée à nos parcours de soins, notamment ceux participant à la prévention comme le coaching par exemple, peuvent être utilisés de façon autonome par les assurés qui sont aussi les salariés des entreprises. Leur rappeler que ces services sont à leur disposition est une première action concrète qui a l'avantage de laisser pleinement la main au salarié, sans être



intrusif dans sa vie et tout en valorisant un service facilité par l'entreprise puisqu'intégré au contrat collectif de complémentaire santé. Cela ne peut toutefois résumer une réelle politique volontariste pour accompagner les salariés d'une entreprise vers une approche préventive de leur santé.

SE METTRE EN CAPACITÉ D'ACTIONS PLUS SPÉCIFIQUES ET MIEUX PILOTÉES

La réelle difficulté pour l'intervention des employeurs en matière de prévention intervient surtout lorsqu'ils cherchent à mettre en place des actions plus spécifiques pouvant avoir lieu dans l'enceinte de l'entreprise. Sur quelles thématiques se focaliser ? Comment mobiliser les collaborateurs au risque que l'action en rencontre pas le succès attendu ? Avec quel retour sur investissement ? Car les politiques de prévention en santé au travail ont la réputation de souffrir d'un défaut de pilotage, comme le souligne le rapport 2022 sur les politiques publiques de prévention en santé au travail de la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques du ministère de la Santé.

C'est pour répondre au défi de ces interrogations que Santéclair a pensé son parcours de prévention, proposé aux individus comme aux groupes, en le fondant d'abord sur un dispositif d'évaluation de sa santé perçue balayant de façon scientifique et à 360° les principaux déterminants de la santé physique et mentale. Et c'est ensuite sur cette base que le projet / parcours de prévention, qu'il soit individuel ou collectif au sein d'une entreprise, se construit en fonction des priorités identifiées lors de cette première phase d'évaluation. Et l'évaluation peut être répétée à l'issue du parcours de prévention mis en place pour piloter dans la durée ses actions en matière de prévention et leur ajustement.

Entre la volonté politique de développer la prévention, et la mise à disposition des bons outils pour qu'elle puisse aussi se développer en entreprise... on dirait presque « qu'il n'y a plus qu'à » pour les DRH... !!