



issa

Promouvoir l'excellence
dans la sécurité sociale

L'excellence dans l'indemnisation des travailleurs : une perspective internationale

Hans-Horst Konkolewsky
Secrétaire général de l'AISS

Congrès sur la gouvernance et sur l'apprentissage de l'AISS 2014,
1^{er} octobre 2014, Toronto
www.issa.int

Association internationale de la sécurité sociale

- Organisation internationale de premier plan à l'intention des établissements, des ministères et des organismes de sécurité sociale
- Siège social situé à Genève (OIT)
- Fondée en 1927, l'AISS compte plus 340 membres dans 160 pays
- La prévention des accidents du travail et des maladies, professionnelles, la promotion de de la santé et la réintégration des travailleurs malades ou blessés font partie intégrante de la sécurité sociale



La vision stratégique de l'AISS

- « Promouvoir une *sécurité sociale dynamique* en tant que dimension sociale de la mondialisation, en favorisant l'excellence de l'administration de la sécurité sociale »
- *Les démarches proactives et préventives* constituent une dimension essentielle de la sécurité sociale





1ère partie - Vers une culture de la prévention :

Une démarche de prévention plus globale qui traite des questions de la sécurité, de la santé et du bien-être au travail

2^e partie - De « payeur » à « acteur »

Les directives de prévention de l'AISS et le nouveau Centre pour l'excellence dans l'administration de la sécurité sociale

La prévention face à une complexité grandissante

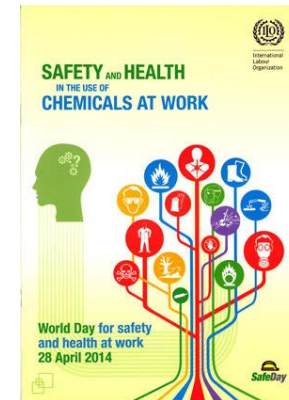
- L'évolution du monde du travail
- L'incidence de la mondialisation
- Des effectifs vieillissants
- L'évolution de la sécurité à la santé et au bien-être
- Les facteurs liés au travail et autres facteurs



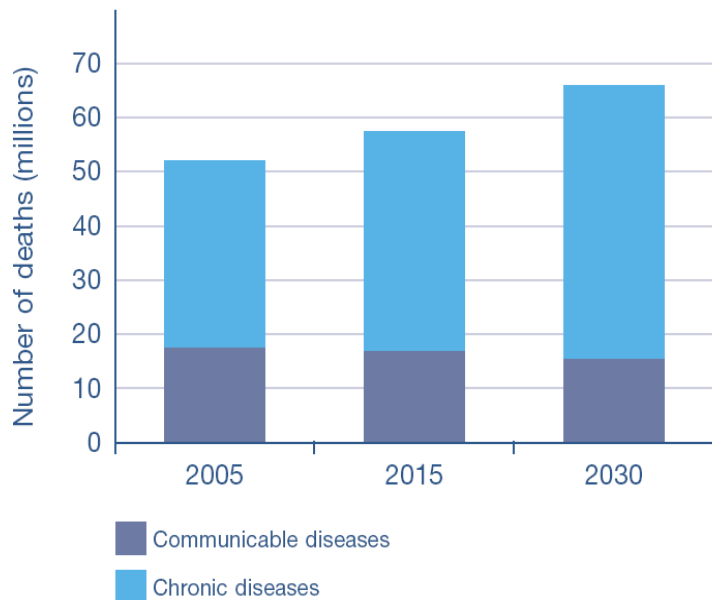
Des accidents du travail aux maladies

- Les taux d'incidents pour les accidents mortels dans le monde sur dix ans (1998-2008) ont diminué de plus d'un tiers et sont passés de **16,4** à **10,7** tandis que les taux d'incidents pour les maladies mortelles n'ont pas changé
- **85 %** de tous les décès liés au travail sont causés des maladies professionnelles

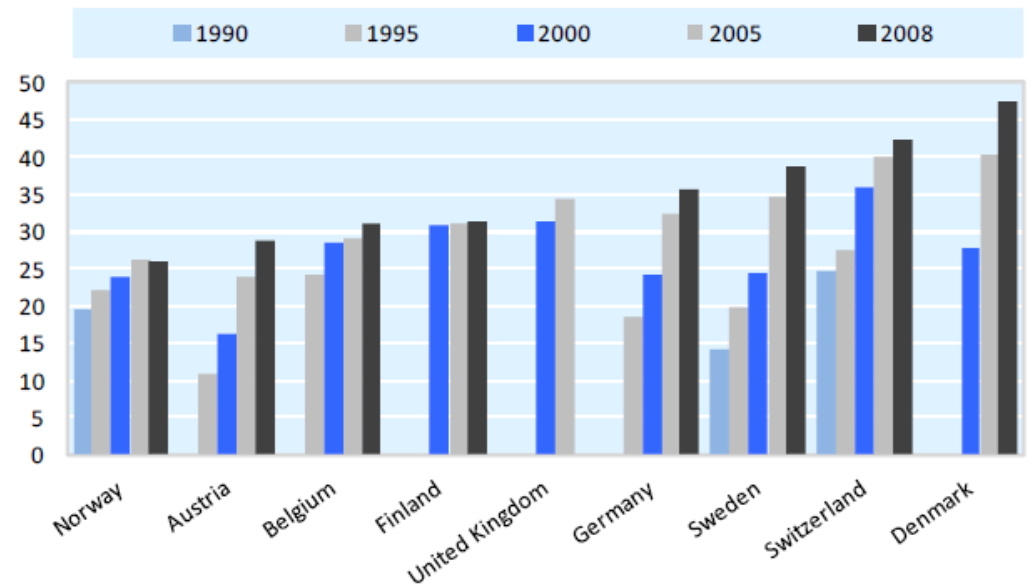
Source : OIT 2011



Augmentation de l'incidence des maladies chroniques et des handicaps liés à une maladie mentale



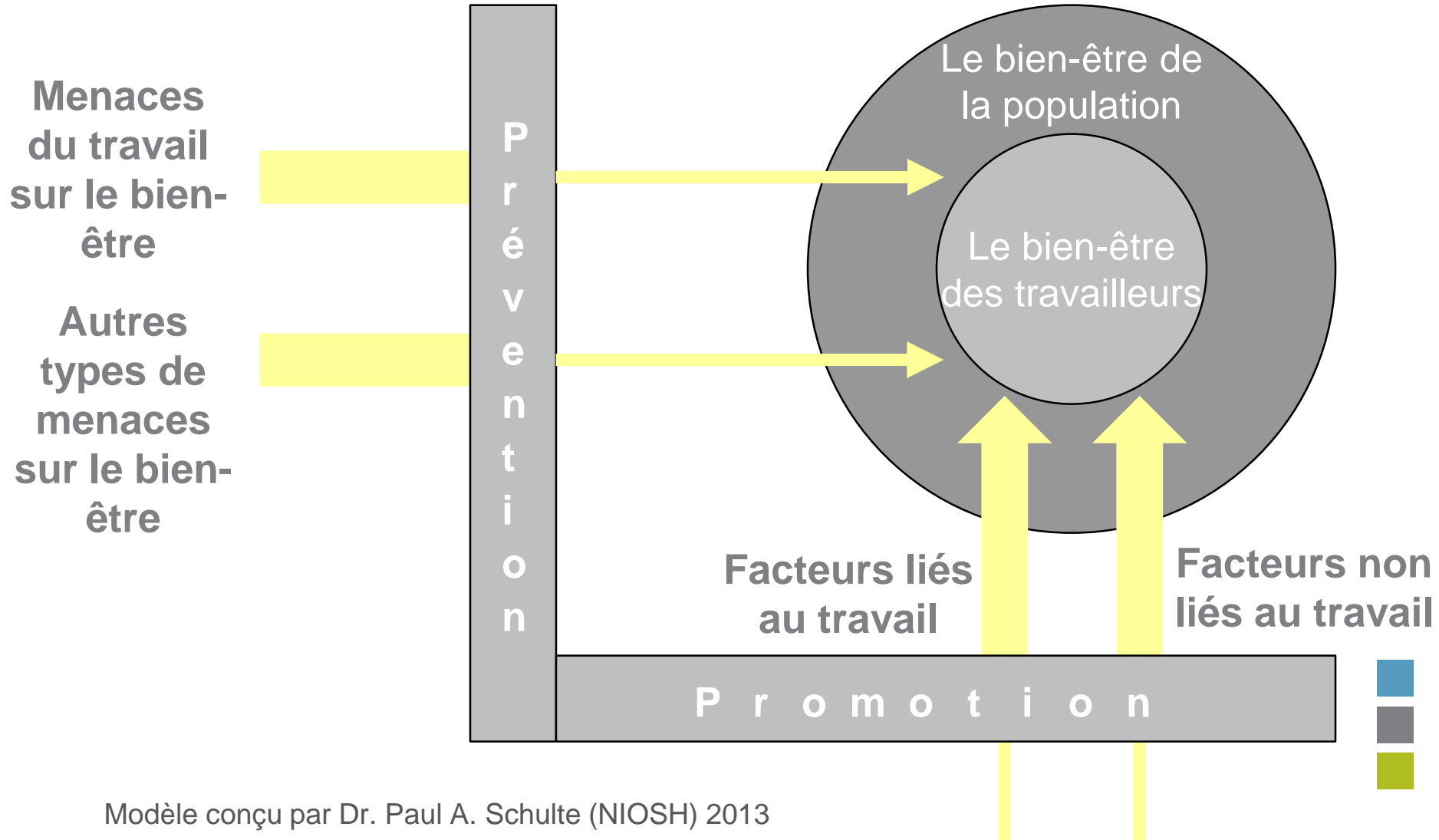
OMS (2010)



Pourcentage des nouvelles subventions attribuées pour des raisons de
mauvaise santé mentale, 1990-2008

OCDE (2010)

Nécessité d'une conception holistique sur la prévention



Modèle conçu par Dr. Paul A. Schulte (NIOSH) 2013

L'individu au centre de la prévention

- La santé et le bien-être de l'individu doivent être au cœur de la prévention
- Pas seulement en tant que travailleur, mais en tant que personne à part entière
- Pas seulement sur le lieu de travail, mais dans la société au sens large



La démarche tridimensionnelle de l'AISS de la prévention



La démarche tridimensionnelle de l'AISS de la prévention



La démarche tridimensionnelle de l'AISS de la prévention

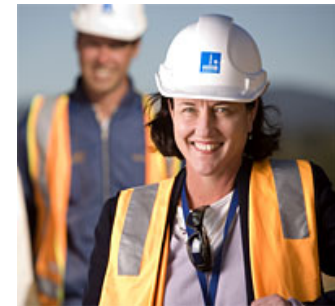


La démarche tridimensionnelle de l'AISS de la prévention



Les avantages socioéconomiques de la prévention

- Différentes études calculant le retour sur investissement potentiel de *la prévention des risques professionnels* arrivent au même résultat concernant le ratio coûts-avantages de **1 : 2,2**
(EU-OSHA, ISSA RoP et OPPBTP, France)
- *La promotion de la santé sur le lieu de travail* conduit à une baisse d'environ **25 %** des congés maladie, des coûts liés aux régimes de santé, des indemnisations des travailleurs et des coûts liés aux assurances invalidité (Méta-évaluation de Larry S. Chapman, États-Unis)
- Les bénéfices potentiels des *programmes de retour au travail* sont considérables, aussi bien pour les employés, que les entreprises et les systèmes de sécurité sociale, le RCA pour la sécurité sociale étant de **1 : 2,4**
(ex. Prognos Allemagne, Health Employers Association, SocSo Malaisie)

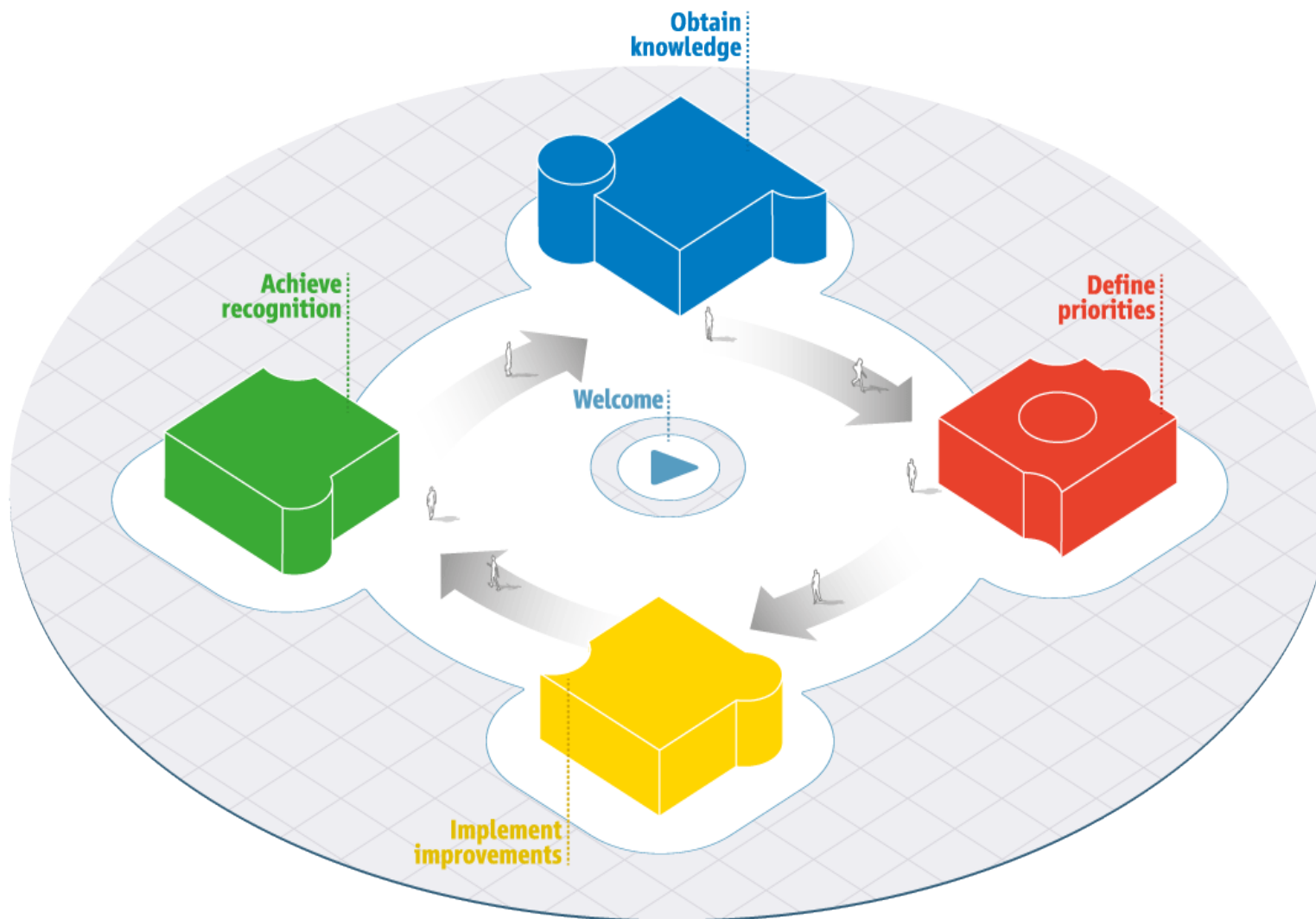




Le Centre pour l'excellence de l'AISS constitue :

Une feuille de route de
la bonne gouvernance,
du haut rendement et
de la qualité des
services dans
l'administration de la
sécurité sociale.







Étape 1 : Acquérir les connaissances

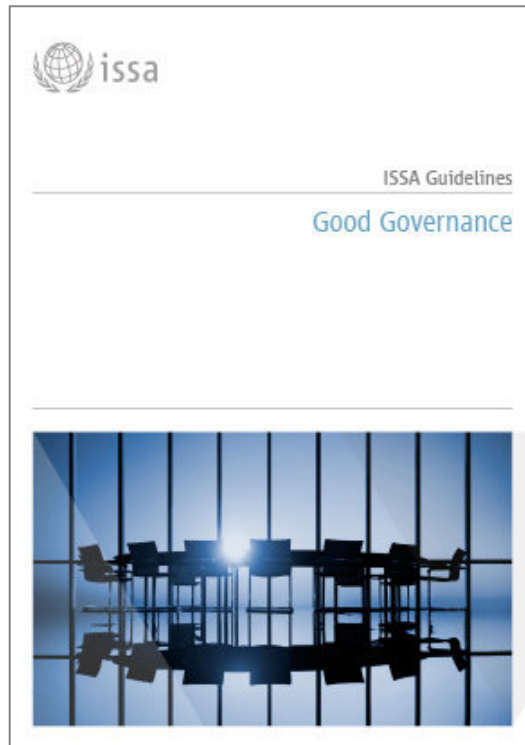
Acquérir les connaissances : les directives de l'AISS

Les directives concernent 8 domaines essentiels :

- La bonne gouvernance
- La qualité des services
- La technologie de l'information et de la communication
- La perception des cotisations et le respect des normes
- L'investissement des fonds de la sécurité sociale
- Retour au travail et réintégration
- Promotion de la santé sur le lieu de travail
- Prévention des risques liés au travail

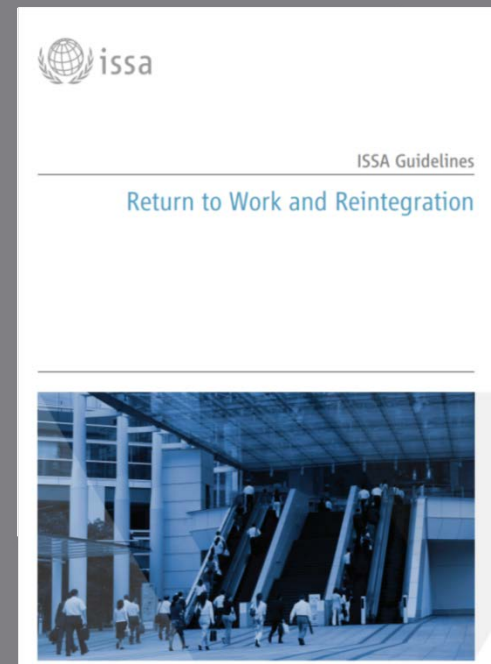
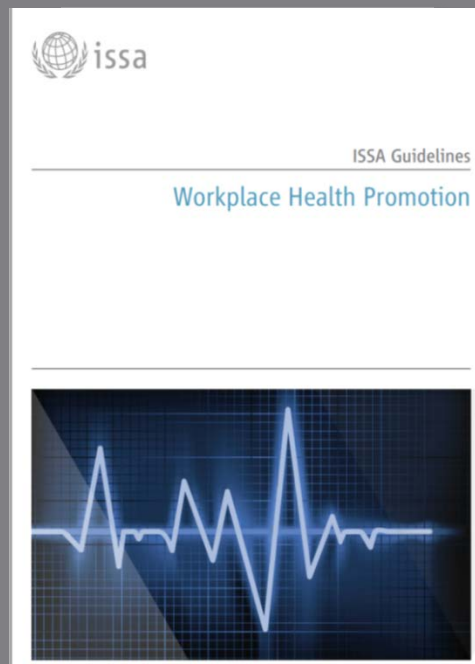
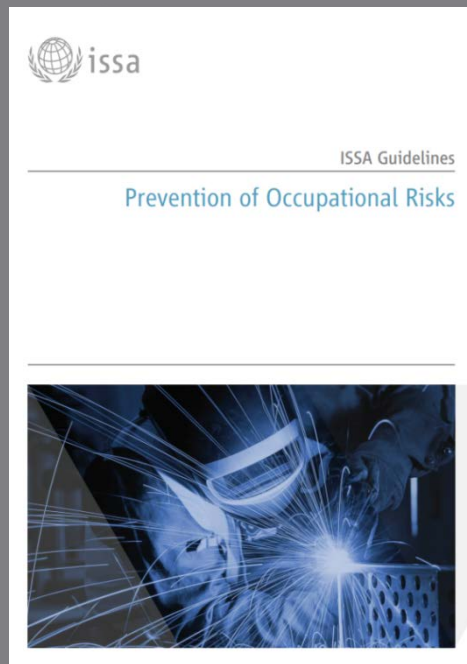
Les directives en cours

- Évaluations actuarielles
- Communication des établissements de sécurité sociale
- Extension de la couverture aux groupes difficiles à couvrir



La sécurité sociale : du « payeur » à « l'acteur »

3- Les directives de prévention de l'AISS



Renforcer le rôle préventif de la sécurité sociale



Directives de l'AISS sur la prévention des risques :

- **Chapitres et sujets (37 directives)**
 - **Conditions fondamentales des programmes de prévention**– Cadre de la prévention (aspects juridiques, programme et parties prenantes) et les paramètres institutionnels (stratégies, ressources et infrastructure)
 - **Activités et services de prévention** – renseignements et communication, incitations économiques, maladies professionnelles, service de consultation , recherche et développement, compétences et formation, collaboration et réseautage, culture de la prévention, spécialistes en la matière, risques spécifiques





ISSA Guidelines on Prevention of Occupational Risks

The ISSA Guidelines on Prevention of Occupational Risks address occupational risks that are insured by social security institutions. The Guidelines provide guidance on how social security institutions can contribute to reducing the number of work-related accidents and diseases and related compensation costs. They provide a comprehensive set of prevention concepts and tools to build up prevention capacities, infrastructure and resources in line with their specific national and institutional circumstances.

La directive :
norme ou principe

Guideline 11. Financial incentives

The institution encourages enterprises to participate in prevention programmes by offering financial incentives. Examples of financial incentives include "bonus-malus systems" or reward schemes that are applied in addition to risk-related contributions.

Quoi? : Structure

Structure

- The board should agree on the most effective financial incentive schemes to stimulate prevention programmes among its members.
- The board should decide to introduce a bonus-malus system in order to recognize the success or failure of prevention efforts by individual members.
- The board should decide to introduce a reward scheme offering employers direct financial support for advanced prevention investments, in order to regulate prevention investments or stimulate the implementation of new safety technology.

Comment? : Mécanisme

Mechanism

- The management should thoroughly analyse and clearly define the mechanism of the bonus-malus system and its financial impact on regular contributions.
- The management should strive to achieve a maximum bonus or malus which results in significant additional contributions or rebates (i.e. around 25 per cent).
- The management should ensure that the system takes into account the number, severity and financial impact of individual insurance cases.
- The management should issue the administrative decision concerning extra payments or rebates independently of the regular annual contribution notice so that it attracts the employer's attention.
- The management should monitor financial expenditure on the reward scheme through the annual budget.
- The management should develop and publish the categories on which financial rewards are based (e.g. technical measures, measures to support health prevention, development of employee skills and

Related knowledge

- ISSA publications
- Good practices
- External references

Sélection de bonnes
pratiques

Good practices

Economic incentives for companies that improve health and safety at work

The new system, now in its third edition with the notice published in December 2012, foresees the co-funding by INAIL, up to 50 per cent, of investments made by companies for structural interventions (e.g. factory renovations, buying machinery) or adoption of organizational models of safety management or social responsibility, aimed at improving health and safety levels, beyond the ones prescribed by law.

Companies submit their projects by an online procedure: the first step in which the user fills in the form which is automatically evaluated by the computer system on the basis of fixed objective criteria; in the second step funding is granted, by chronological order, to companies who have passed the first step.

Interventions can be made after the form submission (not later than one year from admission) and funds are paid after INAIL has checked the project documentation sent by certified electronic mail.

2013



Economic incentives for companies that
improve health and safety at work
PDF: [EN](#) | [DE](#) | [FR](#) | [ES](#)

Améliorer la santé et le bien-être au travail



Étude de l'ENWHP - Les avantages du programme de la promotion de la santé sur le lieu de travail

- Réseau européen pour la promotion de la santé au travail : 27 études de cas qui examinent les conséquences de mesures du PSLT
- Avantages organisationnels :
 - Avantages économiques : hausse de la productivité, baisse de l'absentéisme
 - Avantages sociaux : amélioration du climat social, maintien de l'emploi, qualité de la gestion
- Avantages personnels
 - Satisfaction au travail et motivation plus grandes
 - Amélioration de la qualité de vie professionnelle
 - Réduction des accidents et maladies



Source : Healthy Employees in Healthy Organisations : Making the Case for Workplace Health Promotion - Analysis of the effects of WHP , European Network for Workplace Health Promotion, 2004

ENWHP - Études de cas

■ Société de transformation des aliments en Grèce :

- Investissement de 600 euros par employé pour le PSLT par an pour :
 - des mesures concernant le tabagisme, la promotion de l'exercice physique, la nutrition, les examens médicaux (cardiopathies/examens du système circulatoire)



■ Résultats

- Le taux de gravité des maladies a baissé de 10 %
- Le taux de fréquence des accidents a baissé de 77,5 %
- Le taux d'absentéisme a chuté sérieusement en passant de 5,5 % à 3,4 %
- Les rapports de la société indiquent une augmentation des taux de productivité



Méta-évaluation des études sur le rendement économique de la promotion de la santé sur le lieu du travail (2012)

- Examen systématique de 62 études d'évaluation du rendement économique lié à la promotion de la santé sur le lieu de travail
- Résultats : Les programmes de la PSLT ont généré en moyenne des réductions d'environ 25 % de congés maladie, des coûts liés aux régimes de santé, des indemnisations des travailleurs des coûts liés aux assurances invalidité
- *« En tenant compte de la publication de ces résultats, on peut raisonnablement conclure que la promotion de la santé sur le lieu de travail représente l'une des stratégies les plus efficaces pour réduire les coûts médicaux et l'absentéisme »*

Source : Larry S. Chapman, MPH, The Art of Health Promotion, American Journal of Health Promotion mars/avril 2012

Directives de l'AISS sur la promotion de la santé

- **Chapitres et sujets (29 directives)**
 - **Mise en place des conditions fondamentales relatives à la PSLT** - cadre juridique, rôle de l'établissement, synergies et partenariats
 - **Évaluation des besoins, planification et établissement des priorités**
 - **Services et activités de la promotion de la santé au travail** – mesures incitatives et encouragement, services et soutien sur les lieux de travail





ISSA Guidelines on Workplace Health Promotion

The ISSA Guidelines on Workplace Health Promotion: The significant loss in productivity due to non-communicable diseases has a negative impact on economic growth and places a burden on society. National economies and individual enterprises with better occupational safety and health standards tend to be more successful. Working safely and safeguarding health and well-being thus provide employers with direct business benefits. Social security institutions play a major role in influencing and facilitating the return to work after injury or illness. This benefits insurers (with cost savings), individuals (with faster improvements in health and re-established well-being) and employers (with fewer absences). These Guidelines support social security institutions to achieve tangible benefits by taking a leadership role in protecting and promoting workplace health.

Guideline 15. Setting workplace health promotion priorities

The institution actively involves stakeholders in setting priorities for workplace health promotion services, based on needs assessment and aligned with national health priorities.

Structure

- The board should set the priorities for workplace health promotion, based on the results of the needs assessment and consistent with national health priorities and planning.

Mechanism

- The management should build consensus in support of the set priorities among stakeholders both within and outside the institution (e.g. among employer and employee organizations, and potential client organizations).

[← Previous](#)[Next →](#)

Related knowledge

- ISSA publications
- Good practices
- External references

External references

Content with Guidelines *COLLOS_GL15*

A comparative risk assessment of burden of disease and injury attributable to 67 risk factors and risk factor clusters in 21 regions, 1990-2010: a systematic analysis for the Global Burden of Disease Study 2010

Lim; Stephen S; ; et al. The Lancet. 2012.
English.

United Kingdom

Keyword(s): .

available online <http://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736%2812%2961766-8/abstract>

Development of a holisticWHP development plan based on priorities resulting from a wide scope needs assessment

A.E. Rodda & Son Creamery. 2012. 7

English.

United Kingdom

Keyword(s): .

available online https://osha.europa.eu/data/case-studies/wellbeing-policy-in-rodda2019s/OMFI%20-Roddas_final.pdf

Accompagner le retour à une vie professionnelle active



Directives de l'AISS sur le retour au travail (RAT)

- **Chapitres et sujets (32 directives)**
 - **Principes fondamentaux et directives du RAT** – arguments favorables, fondements juridiques et politiques, parties prenantes, promotion
 - **Directives et principes spécifiques au RAT** – démarche holistique, intervention précoce, approche individuelle, participation active, collaboration avec les parties prenantes, qualification d'experts, évaluation et surveillance





Étape 2 : Auto-évaluation : définir les priorités



Étape 3 : Mettre en œuvre les initiatives d'amélioration



Étape 4 : Obtenir la reconnaissance

Résumé- Les 5 étapes vers l'excellence

- 1. Déterminer l'ensemble des directives qui seront utiles au sein de votre organisation**
- 2. Remplir le formulaire d'auto-évaluation en ligne et en retirer un plan d'action avec des priorités**
- 3. Se mettre en lien avec le centre de soutien de l'AISS pour obtenir des conseils sur la mise en œuvre et accéder aux experts dans votre domaine**
- 4. Participer aux ateliers de l'académie de l'AISS pour obtenir un soutien pratique**
- 5. Évaluer vos progrès et obtenir la reconnaissance de l'AISS**



- ***La complexité liée à la prévention s'intensifie***, puisque les facteurs liés au travail et autres facteurs influent de plus en plus sur la santé et le bien-être au travail
- ***Une plus grande harmonie au niveau des démarches est nécessaire en mettant l'accent l'individu à part entière***, et ce, en apportant une prévention générale des risques grâce à la promotion de la santé et des programmes de retour au travail
- ***Structures de la prévention et applications des principes*** concernant tous les acteurs qui doivent être évalués et les nouvelles compétences et synergies élaborées afin de créer conjointement une culture de la prévention
- ***Les directives de prévention de l'AISS et du Centre pour l'excellence*** renforcent les capacités de prévention des Commissions de l'indemnisation des accidentés du travail et mettent en avant un changement majeur dans leur rôle de « payeurs » à celui « d'acteurs » dans ce processus

MERCI



www.issa.int/excellence

