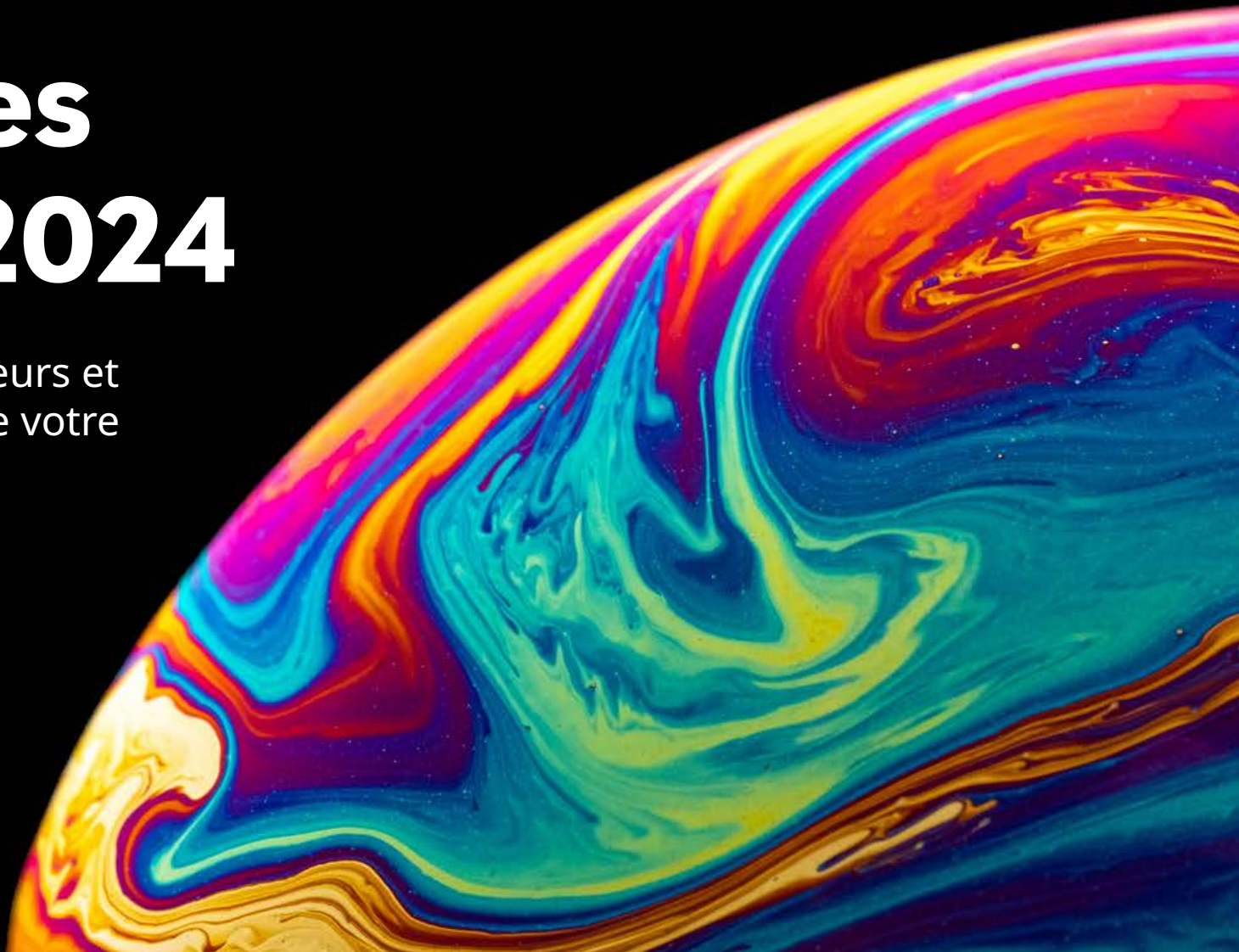


Les Risques Humains 2024

Prenez soin de vos collaborateurs et
garantissez la compétitivité de votre
entreprise

Synthèse

benefits that truly benefit



Le rapport sur les Risques Humains 2024 recueille les perceptions des principaux risques liés au personnel auxquels les entreprises sont confrontées, sur la base de données provenant de 2 283 professionnels des ressources humaines et de 2 292 professionnels de la gestion des risques, collectées entre octobre et novembre 2023, dans 26 pays répartis dans 8 régions.

Les résultats pour la France sont basés sur les réponses de 110 professionnels des ressources humaines et de la gestion des risques.

Ils ont été invités à évaluer la gravité et la probabilité de 25 risques sur leur entreprise s'ils devaient se produire au cours des deux prochaines années. Notre score de notation des risques (RRS) mesure la probabilité que le risque ait un impact sur l'entreprise et la gravité de cet impact.

France : les 10 principaux risques humains classés par gravité, par probabilité et par score de notation des risques

	Gravité	Probabilité	Score de notation des risques (RRS)	Catégories des risques
1	Evolution de la législation	Evolution de la législation	Evolution de la législation	Evolutions et bouleversements technologiques
2	Pénurie de main d'oeuvre	Pénurie de main d'oeuvre	Pénurie de main d'oeuvre	
3	Une gestion peu efficace des avantages sociaux	Stratégies non compétitives en matière de talents	Un management inefficace	
4	Pénurie de compétences spécialisées	Absence des RH dans la prise de décision	Stratégies non compétitives en matière de talents	Leadership en matière de talents et méthodes de travail
5	Un management inefficace	Augmentation des coûts des soins de santé et des régimes d'avantages sociaux	Absence des RH dans la prise de décision	
6	Mauvaise gestion de l'IA	Un management inefficace	Mauvaise gestion de l'IA	Santé, bien-être et sécurité
7	Absence des RH dans la prise de décision	Inégalités dans la rémunération des cadres et des salariés	Des conditions de travail peu sûres	
8	Stratégies non compétitives en matière de talents	Des conditions de travail peu sûres	Augmentation des coûts des soins de santé et des régimes d'avantages sociaux	Gouvernance, conformité et finance
9	Mauvais comportement professionnel	Manque de connaissances en matière de cybersécurité	Une gestion peu efficace des avantages sociaux	
10	Une couverture individuelle insuffisante en cas de sinistre	Mauvaise maîtrise de la couverture des prestations	Pénurie de compétences spécialisées	Environnement, durabilité et prévention

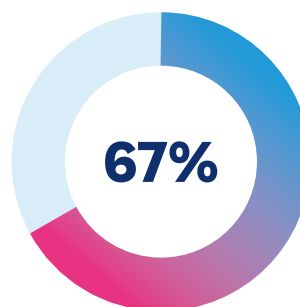


Évolutions et bouleversements technologiques

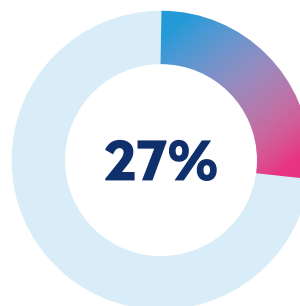
Une approche holistique du personnel est nécessaire pour protéger les entreprises contre les menaces cyber et permettre l'innovation malgré la pénurie de compétences.

Une pénurie mondiale de compétences technologiques entraîne des difficultés à pourvoir les postes vacants. Parallèlement, la lutte contre les menaces cyber nécessite une approche globale du personnel engagé pour protéger l'entreprise contre les attaques, les violations de données et le vol de propriété intellectuelle. Les entreprises peuvent ensuite tirer parti des opportunités offertes par l'évolution technologique, y compris l'IA.

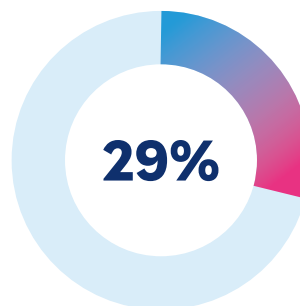
Principales statistiques



des personnes interrogées estiment que la pénurie de compétences technologiques pourrait avoir un impact catastrophique ou élevé sur leur entreprise dans les 1 à 2 prochaines années (**Mondial : 56%**).



disposent actuellement d'une culture de cybersécurité efficace, incluant l'embauche de compétences en cybersécurité ainsi qu'une formation en cybersécurité segmentée (**Mondial : 29%**) ; 49% ont une culture de cybersécurité qui doit être améliorée (**Mondial : 46%**) ; et 19% prévoient de mettre en place une culture de cybersécurité dans les 1 à 2 prochaines années (**Mondial : 20%**).



ont rencontré des difficultés liées à un manque de vision, de stratégie et/ou d'engagement des dirigeants lors de la prise en compte des risques liés à l'évolution technologique (**Mondial : 29%**).

Principaux enjeux

Développer une main-d'œuvre qui lutte contre les acteurs malveillants : utiliser le pouvoir collectif du personnel pour se protéger contre les menaces cyber, les violations de données, la désinformation et le vol de propriété intellectuelle.

Intégrer l'IA sans tarder : collaborer avec les dirigeants pour comprendre les avantages et les risques de l'intelligence artificielle, évaluer les scénarios non assurés, encourager une adoption sûre et construire une stratégie digitale axée sur les personnes.



Leadership en matière de talents et méthodes de travail

Le concept “Faire plus avec moins” a des limites. Les gains de productivité durables commencent par la satisfaction des besoins fondamentaux des salariés, en les dotant des outils dont ils ont besoin et en renforçant leur résilience.

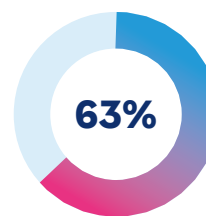
Les entreprises font face à une combinaison de risques sociétaux, économiques et humains. Les pressions à court terme telles que la pénurie de main-d'œuvre et l'épuisement professionnel s'ajoutent aux facteurs démographiques à plus long terme, tels que le vieillissement de la population. Faire face à cette tourmente exige une résilience organisationnelle exceptionnelle ainsi qu'une culture de gestion des risques, de la performance et du bien-être.

En France, les employeurs ont l'obligation légale de couvrir leurs salariés au moyen d'un contrat d'assurance santé - avec des prestations minimales stipulées par la loi - et de contribuer à hauteur d'au moins 50% des coûts. En conséquence, les polices d'assurance seules ne sont plus un facteur de différenciation pour attirer les talents - elles sont considérées comme “la norme”. Il est donc crucial pour les employeurs français de différencier leurs programmes de rémunération et avantages sociaux en proposant des solutions de bien-être adaptées aux besoins des salariés.

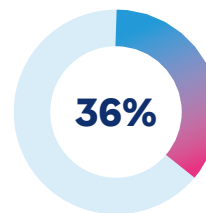
Les employeurs en France doivent également accorder une attention particulière au bien-être financier de leurs salariés. Seulement 32% estiment que leur soutien actuel en matière de bien-être financier est “complet” - contre 42% au niveau mondial. Ce sujet est encore peu développé en France, où il existe une culture de réticence lorsqu'il s'agit de parler d'argent. Étant donné les taux élevés d'inflation et les difficultés financières auxquelles de nombreux Français sont confrontés actuellement, les entreprises commencent à s'intéresser à ce sujet et souhaitent proposer des solutions - mais elles ne disposent pas encore d'une stratégie claire et d'une position affirmée.

Enfin, l'inefficacité du leadership est également une préoccupation majeure pour les entreprises françaises - et il est clair que les styles de leadership doivent évoluer. Les dirigeants doivent s'éloigner d'un style de commandement et de contrôle : les organisations réussies instaurent la confiance, répartissent les responsabilités et collaborent pour résoudre les problèmes. Les entreprises qui peuvent évoluer dans ce sens devraient être plus stables dans leurs performances et plus agiles dans leur capacité à innover et à s'adapter aux circonstances changeantes.

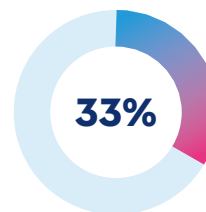
Principales statistiques



des personnes interrogées estiment que le leadership inefficace pourrait avoir un impact catastrophique ou élevé sur leur entreprise dans les 1 à 2 prochaines années (**Mondial : 46%**).



s'inquiètent du fait que les packages de rémunération ne répondent pas aux besoins d'une main-d'œuvre de plus en plus diversifiée (**Mondial : 37%**).



disposent actuellement d'une proposition de valeur employeur efficace et clairement définie - incluant des pratiques de récompense et d'avantages adaptées - et d'une expérience employé positive (**Mondial : 30%**) ; 44% ont mis cela en place mais doivent l'améliorer (**Mondial : 44%**) ; et 21% prévoient de le mettre en œuvre dans les 1 à 2 prochaines années (**Mondial : 20%**).

Principaux enjeux

Optimisez la productivité de vos collaborateurs : lutez contre la fatigue et améliorez les performances en investissant dans les besoins fondamentaux des employés, la conception de l'environnement de travail, les compétences et les outils.



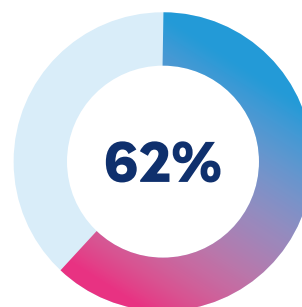
Santé, bien-être et sécurité

Les entreprises peuvent être un catalyseur de transformation des soins de santé, en saisissant les opportunités offertes par le numérique et en portant attention à la sécurité psychologique, la sécurité physique et la santé mentale au travail.

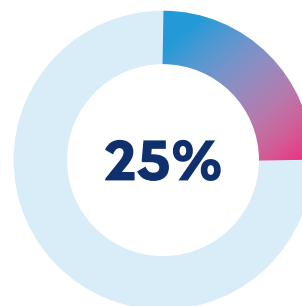
Les employeurs ont une opportunité unique de promouvoir le soutien à la santé de leurs salariés, en investissant dans la santé et la productivité de la main-d'œuvre et en modernisant les avantages pour répondre aux besoins réels des employés dans un environnement où les systèmes traditionnels de soins de santé sont en difficulté.

En France, les employeurs ont une obligation de santé et de sécurité envers leurs employés sur le lieu de travail et les employeurs peuvent être tenus pénalement responsables s'ils ne respectent pas cette obligation. Mercer France accompagne ses clients pour identifier les risques pour la santé des salariés et mettre en place des solutions pour prévenir les risques professionnels. Par exemple, Mercer a travaillé avec des acteurs du secteur de la santé pour sensibiliser aux liens entre le travail de nuit prolongé et le développement du cancer du sein, et aider les employeurs à repenser le travail pour réduire ces risques et augmenter l'accès des salariés au dépistage du cancer du sein.

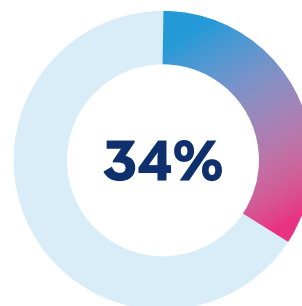
Principales statistiques



des personnes interrogées estiment que les conditions de travail physiques et psychologiques dangereuses pourraient avoir un impact catastrophique ou élevé sur leur entreprise dans les 1 à 2 prochaines années (**Mondial : 54%**).



ont rencontré des difficultés liées à l'insuffisance de données et d'analyses lors de la prise en compte des risques pour la santé, le bien-être et la sécurité au cours des 1 à 2 dernières années (**Mondial : 24%**).



disposent actuellement de politiques, pratiques et analyses efficaces pour promouvoir la santé de leur personnel, y compris les soins préventifs et une culture du bien-être (**Mondial : 30%**) ; 41% ont mis cela en place mais doivent l'améliorer (**Mondial : 47%**) ; et 22% prévoient de mettre en œuvre ces mesures dans les 1 à 2 prochaines années (**Mondial : 19%**).

Principaux enjeux

Concevoir l'environnement de travail en fonction du bien-être : élargissez la définition du bien-être au travail dans votre entreprise, en accordant la priorité à la réduction des risques psychologiques ainsi qu'à la sécurité physique.

Devenez un catalyseur de transformation de la santé : saisissez l'opportunité de promouvoir la santé des employés en complétant les prestations des systèmes de santé sous pression. Introduisez des innovations qui créent de nouveaux modèles de soins, encourageant la mise en place d'avantages sociaux et répondent aux besoins évolutifs des salariés.



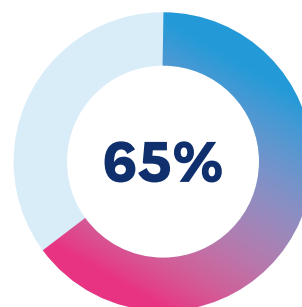
Gouvernance, conformité et finance

Optimiser les coûts des avantages sociaux ne signifie pas sacrifier la qualité. Anticipez dès maintenant les changements, renforcez les contrôles de surveillance et concentrez-vous sur les instances de prise de décision.

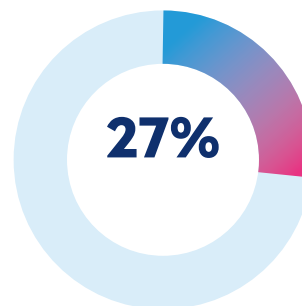
L'attention accrue portée aux parties prenantes, aux litiges et aux changements législatifs mettent davantage de pression sur la gouvernance. Il s'agit d'un sujet particulièrement préoccupant en France, où 29% des répondants considèrent la gouvernance, la conformité et les difficultés financières comme la plus grande menace pour leur entreprise au cours des 3 à 5 prochaines années (contre 18% au niveau mondial). Sans aucun doute, cet état de fait résulte en partie des importantes modifications législatives prévues en France en 2024, notamment la directive européenne sur la transparence des salaires et les augmentations du salaire minimum, des allocations repas et des cotisations de retraite des employeurs, ainsi que de nouvelles règles d'investissement plus strictes en matière d'ESG pour les fonds de pension.

La France a également connu une forte augmentation du coût de l'assurance maladie ces dernières années, en raison du vieillissement de la population, du désengagement du système de Sécurité sociale et du transfert des soins médicaux aux assureurs. Alors que les pressions inflationnistes sur les coûts des avantages sociaux persistent, les entreprises doivent anticiper dans leurs programmes d'avantages sociaux une série de coûts croissants et d'évolutions permanentes. La maîtrise des risques sanitaires sous-jacents et le maintien du bien-être des salariés peuvent contribuer à la gestion des sinistres, tandis que le renforcement des relations avec les assureurs ouvre de nouvelles options créatives pour structurer les couvertures d'assurance.

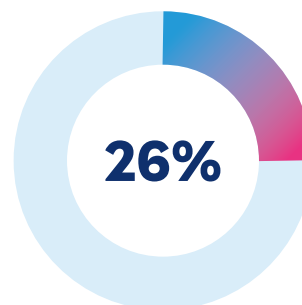
Principales statistiques



des répondants estiment que les changements législatifs et la surveillance accrue pourraient avoir un impact catastrophique ou élevé sur leur entreprise au cours des 1 à 2 prochaines années (**Mondial : 54%**).



des répondants ont actuellement mis en place une approche de gouvernance efficace et claire pour prendre des décisions sur la conception, la mise en œuvre et le financement des programmes d'avantages sociaux et d'assurance (**Mondial : 30%**) ; 45% ont mis cette approche de gouvernance en place, mais elle doit être améliorée (**Mondial : 47%**) ; et 25% prévoient de la mettre en œuvre au cours des 1 à 2 prochaines années (**Mondial : 19%**).



des répondants ont rencontré des difficultés en raison d'un manque de ressources qualifiées et d'expertise pour comprendre et traiter les risques de gouvernance, de conformité et financiers au cours des 1 à 2 dernières années (**Mondial : 30%**).

Principaux enjeux

Anticipez les carences émergentes en matière de gouvernance : renforcez les contrôles et la prise de décision face à la surveillance accrue des parties prenantes et à la législation dans des domaines tels que les avantages sociaux et la rémunération.

Soyez prêt à faire face à l'augmentation des coûts des avantages sociaux : face à la persistance des pressions inflationnistes sur les coûts des avantages sociaux, apportez dès maintenant des évolutions à la gestion de vos programmes.



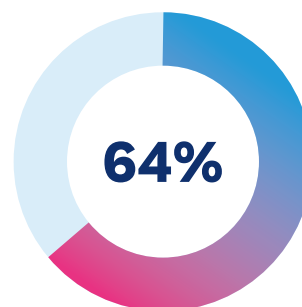
Environnement, durabilité et prévention

Les risques environnementaux et sociaux, incluant l'impact des événements climatiques sur la santé et les disparités entre les rémunérations des dirigeants et des salariés, doivent désormais faire partie des stratégies de gestion des risques liés aux personnes.

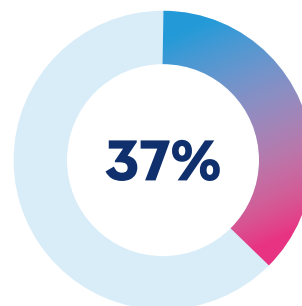
Les événements climatiques deviennent des risques pour les personnes, et par ailleurs les écarts croissants entre les rémunérations et les avantages des dirigeants et des salariés ont un impact sur la dynamique de la main-d'œuvre. Les employeurs peuvent contribuer à réduire les écarts et à favoriser la prospérité pour tous en comblant les écarts en matière de santé, de richesse et de carrière. Avec le temps, cela s'étendra également aux principales chaînes d'approvisionnement.

Pour y parvenir, il est indispensable d'impliquer les ressources humaines (RH) dans la prise de décision opérationnelle. Les stratégies commerciales et les plans d'exécution qui ne tiennent pas compte de l'impact sur le personnel et de la gestion du changement peuvent conduire à l'échec d'atteinte des objectifs commerciaux et à des dommages à la réputation.

Principales statistiques



des personnes interrogées estiment que l'absence des RH dans la prise de décision opérationnelle pourrait avoir un impact catastrophique ou élevé sur leur entreprise dans les 1 à 2 prochaines années (**Mondial : 53%**).



constate actuellement une implication efficace et forte des RH dans les opérations commerciales, la gestion de la durabilité, les comités de risque et la prise de décision au niveau de la direction (**Mondial : 32%**) ; 40% ont une telle organisation en place mais elle doit être améliorée (**Mondial : 43%**) ; et 19% prévoient de la mettre en œuvre dans les 1 à 2 prochaines années (**Mondial : 21%**).

Principaux enjeux

Aborder les risques climatiques en tant que risques pour la santé : reconnaître les problèmes environnementaux en tant que risques pour les personnes, car les événements climatiques ont un impact catastrophique sur la santé des salariés, des familles et des communautés.

Réduire les disparités en matière d'avantages : aider à atténuer les difficultés en réduisant les écarts en matière de santé, de richesse et de carrière afin d'améliorer la prospérité et la protection de tous.

Il existe des actions clés que les entreprises peuvent entreprendre pour faire face aux risques humains, et qui peuvent être pilotées efficacement en adoptant une approche proactive, prédictive et disciplinée de la gestion des risques humains.

Pour connaître les actions à entreprendre, consultez le rapport complet sur les Risques Humains 2024.



A propos de Mercer Marsh Benefits™

Mercer Marsh Benefits rassemble des collaborateurs Mercer et Marsh dans chacun des pays où nos bureaux sont implantés ainsi qu'une sélection de correspondants nationaux.

Présents dans 135 pays et accompagnant nos clients dans plus de 150 pays, nos experts disposent d'une forte connaissance des enjeux locaux. Nous disposons ainsi d'une plateforme commune unique nous permettant de proposer à nos clients une qualité de service optimal avec des solutions locales sur-mesure là où ils sont implantés.

Mercer (France) SAS, Société de Courtage en Assurances, dont le siège social est situé Tour Ariane, 5 Place de la Pyramide, 92800 Puteaux, immatriculée au RCS de Nanterre n° 390 589 455 dont le capital social est de 30 539 670 euros et enregistrée auprès de l'Organisme pour le Registre des Intermédiaires en Assurance (ORIAS) n°07001885 (<http://www.orias.fr>). Service Réclamation Clients : Tour Ariane, 5, place de la Pyramide, 92800 Puteaux. Service de médiation : La Médiation de l'Assurance, TSA 50110, 75441 Paris Cedex 09. ACPR, 4, place de Budapest, CS 92459, 75436 Paris Cedex 09.

Les renseignements fournis dans le présent document sont donnés à titre d'information uniquement.

Businesses of Marsh McLennan

© 2024 Mercer (France) SAS, Tous Droits Réservés.