

# viewpoint

## Maîtriser les coûts et rompre avec la tendance : faut-il inclure les prestations de santé dans votre programme mondial ?

Entre coûts et bénéfices, vous hésitez ? Vous n'êtes pas le seul ! Les multinationales du monde entier sont confrontées à des choix complexes en matière de prestations de santé : d'un côté, ces prestations sont les plus importantes et les plus appréciées des employés dans la plupart des régions du monde, et de l'autre, elles sont chères et leurs coûts ne cessent d'augmenter.

Un vrai dilemme ! Vous souhaitez proposer l'un des avantages les plus demandés, qui contribue également à maintenir vos employés motivés, en bonne santé et productifs, sans pour autant trop dépenser. Et vous n'êtes pas le seul - comme vous, d'autres employeurs aux quatre coins du monde s'efforcent également de répondre à cet enjeu de taille.

Bien sûr, un moyen courant - qui a fait ses preuves - pour les multinationales de maîtriser le coût de leurs avantages sociaux - assurance-vie, accident, invalidité et santé - consiste à inclure des polices d'avantages sociaux locales dans leurs programmes mondiaux, comme le pooling, la souscription mondiale/le risque mondial et les solutions captives.

L'idée ne date pas d'hier. Alors que les programmes de captives d'avantages sociaux gagnent en popularité depuis une dizaine d'années, les entreprises mutualisent les risques liés à leurs avantages sociaux depuis plus de 50 ans. Cette approche offre des avantages bien connus, en particulier une meilleure maîtrise des coûts, une surveillance globale et l'accès à une multitude d'informations. Pourtant, certains employeurs pensent encore que les risques en matière de santé peuvent nuire à leur programme mondial et sont donc réticents à les inclure.

Dans ce Viewpoint, nous allons décrypter quelques-unes des raisons qui pourraient expliquer ces craintes et, nous l'espérons, éclaircir quelques idées reçues qui ont la vie dure. Commençons par examiner les raisons les plus couramment avancées par les multinationales pour ne pas inclure les prestations de santé dans leur programme mondial.

Les avantages [d'un programme mondial] sont bien connus avec, entre autres, une meilleure maîtrise des coûts, une surveillance mondiale et l'accès à une multitude d'informations.



## Tendance à la hausse, volatilité des coûts et inquiétudes liées à la COVID

Sans surprise, le coût arrive en tête des préoccupations en matière de prestations de santé, qu'elles soient incluses ou non dans un programme mondial. Des inquiétudes étayées par une enquête réalisée auprès de décideurs RH au Royaume-Uni qui révèle que près de quarante pour cent d'entre eux ne savent pas combien les prestations de santé sont censées coûter à leur organisation<sup>1</sup>.

Contrairement aux autres risques liés aux avantages sociaux, comme l'assurance-vie, l'augmentation des frais de santé n'est pas liée à la hausse des salaires, mais aux tendances en matière de santé. « La plupart des coûts des avantages sociaux augmentent avec les salaires et l'inflation générale. Mais dans le cas des prestations de santé, la corrélation est totalement différente. Le coût salarial n'a aucun effet. Lorsqu'une entreprise rencontre des problèmes en termes de coûts, elle proposera des augmentations de salaires moins importantes, ce qui se traduira également par une augmentation tout aussi modeste des primes d'assurance vie. Avec les frais de santé, vous ne pouvez pas activer ces leviers. Aux quatre coins du monde, tous les yeux sont braqués sur les taux d'évolution des frais de santé qui animent les discussions au plus haut sommet de certaines multinationales », constate Matthias Helmbold, directeur technique et services chez MAXIS GBN.

« La plupart des coûts des avantages sociaux augmentent avec les salaires et l'inflation générale. Mais dans le cas des prestations de santé, la corrélation est totalement différente. Le coût salarial n'a aucun effet ».

Selon le rapport 2021 « Medical Trend Rates Report » publié par Aon, les frais de santé ont reculé cette année, mais ils devraient encore s'établir à 7,2 % pour une inflation générale estimée à 2,2 %.

Cet écart entre l'évolution des frais de santé et l'inflation est important, car plus la différence est grande, moins les frais de santé sont abordables. Par exemple, au Mexique, les frais de santé devraient doubler (donc une hausse de 100 %) en cinq ans alors que l'inflation générale ne devrait augmenter que de 32,7 % sur la même période. En Thaïlande, les frais de santé devraient doubler d'ici sept ans, tandis que l'inflation générale ne devrait progresser que de 4,4 % sur la même période<sup>2</sup>.

Et les événements de 2020 et 2021 ajoutent naturellement aux inquiétudes des employeurs qui estiment que les prestations de santé comportent trop de risques pour être incluses dans un programme mondial. Personne ne peut prédire l'impact de la COVID-19 sur les frais de santé, mais d'après Lockton, dans de nombreux marchés, la baisse des frais de santé serait en grande partie due à l'annulation ou au report de soins médicaux durant la pandémie<sup>3</sup> et non à un recul des maladies. En Angleterre, par exemple, les listes d'attente du National Health Service sont désormais à leur plus haut niveau depuis 2007 avec 4,7 millions de personnes en attente d'opérations et d'interventions<sup>4</sup> - les problèmes de santé n'ont pas disparu, ils ont juste été reportés !

Les demandes de prises en charge des prestations de santé devraient augmenter cette année à mesure que les services de santé retrouveront une cadence plus « normale » et que les troubles musculo-squelettiques et mentaux - contractés pendant la pandémie - ainsi que les interventions reprogrammées seront traités. Un effet d'entraînement est à prévoir avec, dans son sillage, une hausse des prix et l'augmentation des frais de santé pour les employeurs du monde entier.

« La COVID-19 a profondément bouleversé tous les pans de la société et de l'économie, y compris la santé. Avec la reprise attendue des traitements non urgents qui ont été reportés pendant le confinement, la recrudescence des problèmes de santé liés au travail à distance et à la sédentarité, y compris les problèmes musculo-squelettiques et les troubles de santé mentale, les inquiétudes persistantes liées aux implications à long terme de la COVID-19 sur la santé physique et mentale, les frais de santé devraient continuer d'augmenter<sup>5</sup> », observe Hervé Balzano, Président, Santé chez Mercer et Directeur de Mercer Marsh Benefits International.

Personne ne peut prédire l'impact de la COVID-19 sur les frais de santé, mais d'après Lockton, dans de nombreux marchés, la baisse des frais de santé serait en grande partie due à l'annulation ou au report de soins médicaux durant la pandémie.

Évolution des  
frais de santé

7,2%

Inflation  
générale

2,2%

## Alors pourquoi inclure des prestations de santé dans votre programme mondial d'avantages sociaux ?

Malgré l'augmentation des frais de santé, cette hausse est en réalité assez prévisible. Les professionnels des avantages sociaux qui craignent que l'intégration de prestations de santé n'impacte négativement la performance globale d'un programme mondial pourraient être surpris d'apprendre qu'il est possible de souscrire des polices d'assurance maladie de manière assez précise au niveau mondial. En 2019, le ratio des sinistres nets des polices d'assurance maladie incluses dans les programmes mondiaux de MAXIS GBN était de 99 %, un chiffre stable depuis plusieurs années.

Comprendre la tendance est essentiel et lorsque les assureurs ont l'habitude de souscrire des prestations de santé dans un portefeuille, la performance du programme mondial s'en trouve rarement impactée. En outre, étant donné que la santé constitue un risque à fréquence élevée, les assureurs peuvent plus facilement prédire le coût du programme.

En 2019, le ratio des sinistres nets des polices d'assurance maladie incluses dans les programmes mondiaux de MAXIS GBN était de 99 %, un chiffre stable depuis plusieurs années.

« Les multinationales perdent au change en excluant les prestations de santé de leur programme mondial. Il n'est pas rare d'entendre les multinationales s'inquiéter de l'impact qu'aura l'ajout de prestations de santé sur le dividende de leur pool ou la performance de leur captive. Mais, notre ratio de sinistres nets lié aux frais de santé de 99 % prouve que les assureurs savent bien apprécier ce risque », insiste Matthias Helmbold.

Par ailleurs, un programme mondial qui génère plus d'activité bénéficie généralement de primes plus faibles, comme une prime de risque ou une commission centrale - un excellent moyen d'économiser de l'argent sans sacrifier un avantage précieux que vous offrez à vos employés.

En incluant des prestations de santé dans leur programme mondial, les multinationales accèdent à un large éventail de données et profitent d'une visibilité totale sur leurs primes, sinistres et réserves au niveau mondial.

## La puissance des données pour inverser la tendance

Et les données pourraient bien être la clé pour des prévisions qui gagnent en précision, ce qui permettrait, en définitive, d'inverser la tendance.

En incluant des prestations de santé dans leur programme mondial, les multinationales accèdent à un large éventail de données et profitent d'une visibilité totale sur leurs primes, sinistres et réserves au niveau mondial. Autrement dit, il est possible de prévoir les coûts de manière plus efficace. Supposons que vous prévoyiez une augmentation de 10 ou 20 %, vous intégrerez cette hausse bien avant qu'elle ne se produise et serez en mesure de vous y préparer.

De plus, les données extraites des rapports sur les prestations de santé regorgent d'un grand nombre d'informations sur leur consommation et les demandes de prise en charge. C'est ici qu'interviennent les programmes préventifs de bien-être et visant à changer les comportements. En analysant les données de santé, les employeurs peuvent élaborer des programmes de bien-être efficaces qui, d'une part, répondent à la demande croissante des employés, et d'autre part, permettent de mieux maîtriser le coût des prestations de santé en proposant des solutions de prévention avant que certaines pathologies ne deviennent chroniques et coûteuses.

# 99%



Ratio de sinistres nets en 2019 des polices d'assurance maladie incluses dans les programmes mondiaux de MAXIS GBN.



## Conclusion - Pourquoi inclure des prestations de santé ?

Les prestations de santé arrivent en tête des avantages demandés par les employés dans de nombreuses régions du monde et sont, de manière globale, particulièrement appréciées dans le cadre de programmes d'avantages sociaux. La maîtrise des coûts reste certes une priorité pour les multinationales, mais elles doivent aussi pouvoir compter sur une main-d'œuvre en bonne santé et motivée. L'assurance santé peut s'avérer une aide précieuse dans la réalisation de cet objectif.

Inclure des prestations de santé dans un programme mondial est un moyen de maîtriser les frais de santé et, dans certains cas, de les réduire au fil du temps grâce à des initiatives préventives dans le domaine du bien-être. Les taux d'évolution des frais de santé s'appliquent quelles que soient les prestations de santé que vous offrez à vos employés. Toutefois, en les incluant dans votre programme mondial, vous serez épaulé par des assureurs mondiaux qui savent évaluer le risque et vous aurez accès à des données et des solutions d'intervention qui vous aideront à inverser la tendance à la hausse. Atteindre cet objectif aura probablement plus d'impact sur le coût de vos avantages que d'avoir le réflexe d'exclure les prestations de santé de votre programme.

L'avantage d'un programme mondial et d'un réseau mondial est de pouvoir compenser les risques entre eux, c'est-à-dire répartir les branches d'activité au sein d'un programme. Étant donné que vous proposez des prestations de santé de toute façon, pourquoi ne pas chercher à inverser la tendance et maîtriser vos coûts avec un programme mondial ?



- 1 Louron Pratt, Employee Benefits <https://employeebenefits.co.uk/cost-of-healthcare-benefits/> (source : mai 2021)
- 2 Damien Kelly, Aon <https://aoninsights.com.au/2021-global-medical-trend-rates-report/> (source : mai 2021)
- 3 Stephen James, Lockton <https://www.locktoninternational.com/gb/articles/pandemic-reveals-gaps-global-employee-benefits-programmes> (source : mai 2021)
- 4 Anonyme, BBC News <https://www.bbc.co.uk/news/health-56752599> (source : mai 2021)
- 5 Anonyme, Mercer <https://www.mercer.com/newsroom/covid-19-to-impact-employee-health-benefits-for-years-to-come-merc-marsh-benefits-study.html> (source : janvier 2021)

Ce document a été préparé par MAXIS GBN et est fourni à titre purement informatif - il ne constitue nullement un conseil. MAXIS GBN a pris toutes les précautions nécessaires pour s'assurer que les informations contenues dans ce document ont été obtenues à partir de sources fiables. L'exactitude ou l'exhaustivité de ces informations ne sauraient toutefois être garanties. Les informations contenues dans ce document peuvent être modifiées à tout moment et sans préavis. La confiance que vous accordez à ces informations relève donc de votre unique responsabilité. Ce document est strictement privé et confidentiel. Il ne saurait être copié, distribué ou reproduit, en tout ou partie, ni transmis à aucun tiers.

MAXIS Global Benefits Network (le « Réseau ») est un réseau de compagnies d'assurance (les « Membres ») agréées dans leur pays respectif et membres du réseau MAXIS (le « Réseau ») fondé par AXA France Vie, Paris, France (AXA) et par Metropolitan Life Insurance Company, New York, NY, USA (MLIC). MAXIS GBN, société à responsabilité limitée au capital social de 4 650 000 euros, immatriculée à l'ORIAS sous le numéro 16000513, ayant son siège au 313, Terrasses de l'Arche - 92 727 Nanterre Cedex, France, est un intermédiaire en assurance et réassurance dont la mission est de promouvoir le Réseau. MAXIS GBN est conjointement détenu par les affiliés d'AXA et de MLIC, et n'émet pas de contrat d'assurance ni ne fournit de prestations d'assurance : ces activités sont assurées par les Membres. MAXIS GBN exerce ses activités au Royaume-Uni par le biais de son établissement britannique ayant son siège au 1st Floor, The Monument Building, 11 Monument Street, London EC3R 8AF, immatriculé sous le numéro BR018216, ainsi que dans d'autres pays européens sur la base de prestations de services. MAXIS GBN exerce ses activités aux États-Unis par le biais de MetLife Insurance Brokerage, Inc., domicilié au 200 Park Avenue, NY, NY, 10166, courtier en assurance agréé dans l'État de NY. MLIC est l'unique membre autorisé à exercer des activités d'assurance dans l'État de NY. Les autres membres ne sont ni agréés, ni autorisés à exercer à NY, et les polices et contrats qu'ils émettent ne sont ni approuvés par le Superintendent of Financial Services de NY, ni couverts par le fonds de garantie de l'État de NY, ni soumis au droit de l'État de NY. MAR00841/0521