



PROTECTION
augmentée

Vous aussi, faites de la protection
des salariés un levier de performance.

**INVESTIR DANS
LE CAPITAL SANTE DES SALARIÉS:
UNE STRATÉGIE GAGNANTE
POUR L'ENTREPRISE**



**Harmonie
mutuelle**
GRUPE **vyv**

CAPITAL SANTÉ EN ACTIONS

Etat des lieux, chiffres-clés, enjeux, bonnes pratiques et initiatives originales...
Retrouvez dans ce guide le tour d'horizon des leviers santé pour conjuguer performance sociale et performance économique.

SOMMAIRE

04



CAPITAL SANTÉ DES SALARIÉS:
un actif stratégique à protéger et à développer.

“ ”



06

PROTECTION... APPLIQUÉE AVEC HARMONIE MUTUELLE.
Interview de **Claire Desaché**.

26



HARMONIE MUTUELLE... PROTECTION RAPPROCHÉE.

Face à face avec **Isabelle Pivaut & Laetitia Le Marrec**.

08



CONCILIER VIE PROFESSIONNELLE/VIE PRIVÉE:
un équilibre gagnant-gagnant.

18



SOMMEIL:
quand mal dormir nuit... à la performance.

22



TABAGISME:
la compétitivité s'envole en fumée.

10



ALLONGEMENT DE LA VIE PROFESSIONNELLE:
préserver son capital senior.

14



ALIMENTATION:
manger mieux pour travailler mieux.

20



SANTÉ VISUELLE ET AUDITIVE:
les bons sens pour la performance.

12



TROUBLES MUSCULO-SQUELETTIQUES:
un mal à prendre à bras le corps.

16



ACTIVITÉ PHYSIQUE:
un corps sain dans un esprit serein.

24



ADDICTIONS:
agir sans stigmatiser.

ZOOMS THÉMATIQUES



CAPITAL SANTÉ DES SALARIÉS: UN ACTIF STRATÉGIQUE À PROTÉGER ET À DÉVELOPPER.

Un nouveau regard sur la santé en entreprise.

En quelques années, les problématiques de santé et de qualité de vie des collaborateurs sont devenues un enjeu central dans l'entreprise. Et pas seulement pour répondre aux obligations légales, même si le contexte réglementaire (généralisation de la complémentaire santé, loi « Rebsamen », Plan Santé au travail 2016-2020) a indéniablement accéléré le mouvement.

Dans un contexte économique plus tendu et plus exigeant, les décideurs d'entreprise sont aujourd'hui plus que jamais convaincus qu'ils doivent pouvoir compter sur **des collaborateurs au meilleur de leur forme physique et psychologique.**

Des collaborateurs, à commencer par les nouvelles générations, eux-mêmes

plus exigeants envers leur entreprise en matière de protection santé et de conditions de travail.

Un investissement d'avenir.

Réduction de l'absentéisme, motivation et fidélisation des salariés, argument de recrutement, amélioration de l'engagement et de la productivité... **Investir dans le capital santé des salariés s'impose aujourd'hui comme un formidable levier de performance sociale,** qui va contribuer également à la performance globale de l'entreprise. Le capital santé des collaborateurs peut et doit être considéré comme un actif de l'entreprise à protéger et à développer sous différentes formes : complémentaire santé, diagnostic, prévention des risques, ...

À quels niveaux l'entreprise peut-elle agir ?

La complémentaire santé est, bien entendu, en première ligne de la démarche « capital santé ». Aussi simple que cela puisse paraître, permettre à des collaborateurs et à leur famille de ne pas renoncer à des soins pour des questions de budget est une formidable avancée. Peut-on parler de stratégie quand il s'agit d'une obligation légale ? Oui, car tous les contrats ne se valent pas et le dispositif ne donnera des effets positifs que si les garanties et les services proposés sont réellement adaptés aux besoins spécifiques des salariés. Cette première étape aura, par exemple, un impact fort sur la santé visuelle et auditive, premier « outil » de travail des collaborateurs.

Au-delà de cette couverture collective, les entreprises disposent aujourd'hui d'autres leviers pour passer du statut de « financeur » à celui d'acteur de la santé.

Prévention : la nouvelle frontière de la performance.

Souvent lié à des problématiques de sécurité (et là aussi à des obligations légales), **le deuxième niveau d'action se situe au niveau de la prévention des risques professionnels,** au premier rang desquels les TMS (Troubles-Musculo Squelettiques) et les risques routiers. Sans s'immiscer dans la sphère privée, l'entreprise a également tout à gagner à aider ses collaborateurs à devenir eux-mêmes acteurs de leur santé et à faciliter **la gestion de leur capital santé** sur des thématiques aussi centrales que l'alimentation, le sommeil, l'activité physique, le tabac ou même les addictions. Autant de pistes d'amélioration qui joueront aussi bien sur la santé physique que

mentale, en particulier sur le stress. C'est aussi le cas d'un troisième axe de travail, aux frontières de la santé et de la qualité de vie : **les actions en faveur d'un meilleur équilibre vie professionnelle et vie privée.**

Une démarche progressive et participative.

Un chantier gigantesque ? Non. Un champ d'actions à partir duquel l'entreprise pourra construire sa stratégie en fonction de ses spécificités, de ses priorités et de son budget. Pour cela, le dirigeant n'est pas seul. Pour hiérarchiser, cadencer, mettre en œuvre mais aussi mesurer les initiatives, il pourra s'appuyer sur toutes les parties prenantes de la santé dans l'entreprise, du DRH à la médecine du travail, en passant par le comité social et économique (CSE). Sans oublier son partenaire mutuelle qui saura partager avec lui les expériences d'autres entreprises et lui permettra d'accéder à des solutions concrètes et expertes. ■

Les actions menées pour la santé en entreprise ont un impact sur :



la motivation des salariés
pour 76% des dirigeants et 67% des salariés



la productivité
pour 82% des dirigeants et 66% des salariés



le climat de confiance
pour 85% des dirigeants et 66% des salariés



la situation économique de l'entreprise
pour 76% des dirigeants et 52% des salariés



Interview de
Claire Desaché

Responsable Prévention et Promotion de la santé
Harmonie Mutuelle – Région Atlantique

PROTECTION... APPLIQUÉE AVEC HARMONIE MUTUELLE.

Comment mettre en place une stratégie « capital santé » adaptée aux besoins de ses collaborateurs et aux enjeux de son entreprise ? Claire Desaché, responsable régionale Prévention Promotion de la santé Harmonie Mutuelle explique comment les équipes Harmonie Mutuelle accompagnent les décideurs.

Qui initie la démarche ?

Tout part généralement d'un besoin identifié par le chargé d'affaires Harmonie Mutuelle. Dans le cadre de la mise en place et du suivi du contrat santé et/ou prévoyance, **cet interlocuteur privilégié de l'entreprise a une connaissance approfondie du périmètre de l'entreprise.** Ses échanges réguliers avec les différentes parties prenantes, qu'il s'agisse du dirigeant, du DRH mais aussi des représentants du personnel lui permettent d'identifier des problématiques Santé/RH spécifiques. Il peut d'ailleurs apporter des premiers éléments de réponses avec des garanties et des services intégrés au contrat santé, comme



la prise en charge de séances d'ostéopathie ou l'accompagnement au sevrage tabagique. Il peut également proposer des « zooms prévention » sur des thématiques allant des TMS à l'activité physique. Ces kits d'information pédagogiques constituent un premier niveau de sensibilisation auprès des collaborateurs.

À quel moment interviennent les professionnels de la prévention ?

Quand l'entreprise décide d'aller plus loin dans sa démarche d'accompagnement de ses collaborateurs, notre service prévention organise un premier temps d'échange dans l'entreprise. **L'idéal est de pouvoir rencontrer toutes les personnes qui œuvrent pour la santé des salariés :** Dirigeant, DRH, représentant du CSE, Délégués du personnel, ingénieur sécurité environnement... À ce stade, on peut même envisager la mise en place d'un comité de pilotage.



La démarche commence par une analyse fine du contexte « santé » de l'entreprise.

La première étape consiste effectivement à écouter, échanger pour identifier avec précision la problématique et les enjeux.

Sur la base d'un guide d'entretien, tout est passé au crible :

Le CHSCT est-il actif ? Quel est le taux d'absentéisme ? Quels sont les différents métiers dans l'entreprise ? Quel est la moyenne d'âge des salariés ? Y a-t-il du travail posté ou de nuit ? Quels sont les risques recensés dans le DUERP (Document Unique des Risques Professionnels) ? Des actions ont-elles été déjà menées ?

Cette analyse se penche également sur les contraintes (horaires, disponibilités des salariés) **dont il faudra tenir compte pour mettre en place nos actions.** Cette étape nous permet également de repérer les outils (écrans, intranet) ou les

temps forts de l'entreprise que nous pourrions mettre à profit.

Vous proposez ensuite un plan d'actions...

Un plan d'action... et un calendrier. Une démarche efficace de prévention s'inscrit dans le temps et hiérarchise les priorités. Ce cadencement peut prévoir un premier travail auprès des managers et peut aller jusqu'à des actions individualisées, sur poste par exemple. Concrètement, ces actions peuvent prendre la forme d'ateliers pratiques, de stands d'information, d'e-learning confiées à des experts comme des diététiciens, des tabacologues, des coachs sportifs, des ergonomes, des médecins du sommeil... elles peuvent concerner une problématique spécifique, des combinaisons d'actions (comme l'alimentation et le sommeil) voire une approche globale.

Nous nous inscrivons dans une démarche sur mesure.

Ces actions ont-elles systématiquement lieu au sein de l'entreprise ?

C'est généralement le cas, mais nous avons également la possibilité de proposer des formations inter-entreprises. Ce format permet aux entreprises qui ont un petit nombre de collaborateurs concernés par une problématique (comme le départ à la retraite par exemple) de mener des actions ciblées.

L'efficacité de ces actions est-elle mesurée ?

Bien sûr. Par le biais de questionnaires, nous évaluons régulièrement la performance de ces actions, ce qui nous permet d'adapter les dispositifs ou de modéliser les succès pour un autre site ou d'autres publics de l'entreprise. ■





CONCILIER VIE PROFESSIONNELLE/VIE PRIVÉE: UN ÉQUILIBRE GAGNANT/GAGNANT.

L'articulation du temps personnel et professionnel est aujourd'hui une préoccupation majeure pour 97% des salariés français... Et un enjeu central pour les entreprises confrontées à une augmentation de l'absentéisme, du présentéisme, ou à l'accélération du turnover chez des collaborateurs de plus en plus stressés ou fatigués.*

Une combinaison de facteurs aggravants.

Si l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée n'est pas une aspiration nouvelle, ce dernier semble de plus en plus difficile à atteindre. Confrontées à une situation économique plus tendue depuis la crise de 2008, les entreprises en demandent plus à leur salarié en matière de charge de travail, de flexibilité, de délais pour rester compétitives.

En parallèle, les temps de trajet domicile-travail ont augmenté (1 salarié sur 3 passe plus d'une heure dans les transports**). **De plus en plus de salariés doivent s'occuper seul**

d'un de leur proche, qu'il s'agisse d'un enfant (La France compte 1,5 millions de familles monoparentales) **ou d'un parent** (25% des salariés de plus de 50 ans s'occupent d'un proche dépendant). **Une équation qui laisse peu de temps aux salariés pour s'occuper d'eux-mêmes**, à commencer par leur santé.

Un double enjeu qualité de vie et de qualité de travail.

Au-delà des situations extrêmes (absentéisme, arrêt de travail, turnover), **l'entreprise a tout à gagner à s'organiser pour mieux**

prendre en compte les impératifs personnels de ses collaborateurs: stressé ou fatigué, un salarié sera en toute logique moins impliqué. Il devra gérer une partie de ses aléas privés sur son temps de travail. Ses relations avec ses collègues, ses managers voire ses clients peuvent se dégrader. À l'inverse, il est avéré que des mesures favorisant **l'équilibre vie professionnelle/vie privée ont un impact direct sur sa motivation, sa performance mais également sur son attachement à l'entreprise.** ■

*Baromètre Viavoice-Observatoire de la parentalité
**DARES, Les temps de déplacement entre domicile et travail 2015.

97%

des salariés français se préoccupent de l'équilibre entre leur vie pro & privée.

CONCILIER VIE PROFESSIONNELLE/VIE PRIVÉE

5 BONNES PRATIQUES:

1 Mieux encadrer l'usage des messageries.

À l'heure de l'hyper-connectivité, **de nombreux collaborateurs continuent à consulter leurs e-mails ou leurs SMS professionnels le soir ou le week-end.** Et ce, malgré le droit à la déconnexion inscrit dans le code du travail. **N'hésitez pas à définir en équipe les bonnes pratiques en la matière.**

2 Proscrire les réunions après 18 heures.

Les réunions tardives font partie des éléments professionnels les plus perturbants en matière d'équilibre vie professionnelle/vie privée, surtout quand elles s'éternisent. Difficile en effet de s'occuper des enfants, de pratiquer une activité sportive ou tout simplement de se reposer quand on quitte le travail après 19h00.

3 Proposer le télétravail.

Sans forcément en faire un mode de travail permanent, **offrir la possibilité d'exercer en télétravail dans certaines situations** (vacances scolaires, problèmes de transport, petits problèmes de santé, besoin d'accueillir un artisan) **permet d'offrir un vrai confort pour les collaborateurs...** sans perturber les plannings.

4 Mettre en place une conciergerie d'entreprise.

Au sein de l'entreprise ou joignable à distance, **un service de conciergerie permet d'alléger le quotidien de vos collaborateurs en leur proposant une gamme de prestations pratiques:** livraison de paniers bios, la garde d'enfants, cordonnier, pressing, entretien auto... autant de tâches chronophages que les salariés n'auront plus à faire sur leur temps personnel.

5 Offrir des solutions d'accompagnement.

Par le biais de votre mutuelle, **vous pouvez offrir à vos salariés des solutions pour leur simplifier la vie en cas d'aléas.** Les équipes du service Harmonie Santé Services, inclus dans tous les contrats santé Harmonie Mutuelle, répondent ainsi à toute question d'ordre médical, social ou juridique. Et elles mettent en place des prestations d'assistance en cas d'hospitalisation, de maternité, de handicap.



IDÉE À SUIVRE

Micro-crèche, maxi sérénité.

À Ancenis, une micro-crèche de 40 places, est ouverte aux parents-salariés des entreprises voisines ayant une convention avec Harmonie Santé & Services. En fonction de sa contribution, chaque entreprise dispose d'un nombre de places réservées.

Cette micro-crèche peut accueillir les enfants de 7h30 à 19h30. Des horaires mieux adaptés aux contraintes des parents.





ALLONGEMENT DE LA VIE PROFESSIONNELLE : UN CAPITAL SENIOR À PRÉSERVER.

Recul de l'âge de la retraite, entrée plus tardive dans la vie active... le nombre de salariés de plus de 55 ans est en augmentation constante. Une bonne nouvelle pour les entreprises peinant à recruter du personnel qualifié et expérimenté... mais un défi en matière de santé physique et psychologique.

Des capacités physiques en baisse à partir de 55 ans.

Sans stigmatiser les collaborateurs seniors, force est de constater que nos capacités physiques diminuent avec l'âge. Force musculaire, réflexes, vigilance, ouïe et vue sont impactés... **Les troubles musculo-squelettiques sont également plus fréquents** chez les collaborateurs de **plus de 50 ans**.

Si les professions « physiques » sont les premières touchées, tous les secteurs d'activité sont concernés par un risque accru d'accidents, de maladies et d'arrêts de travail chez les salariés seniors.

Une fragilité psychologique à prendre en compte.

Malgré leur expérience et leur maturité, les collaborateurs plus âgés ne sont pas moins exposés à la pression. Au contraire, ils doivent en effet s'adapter aux évolutions de plus en plus rapides du monde du travail. On pense bien sûr aux nouvelles technologies, mais l'augmentation du rythme de travail, les attentes en matière de flexibilité sont également stressantes. Dans un contexte de compétition réelle ou supposée avec des collaborateurs plus jeunes et la crainte de ne pas pouvoir rebondir en cas de perte d'emploi.

Si la performance de ces collaborateurs passe donc par une attention particulière à la préservation de leur santé, elle passe également par une **politique volontaire de gestion des compétences et de l'adaptation des parcours professionnels jusqu'au départ en retraite.** ■

En 2016,
8,5
millions des actifs
avaient plus de 50 ans.
Soit près d'1 salarié sur 3.

ALLONGEMENT DE LA VIE PROFESSIONNELLE

5 BONNES PRATIQUES :

1 Des **visites médicales** plus fréquentes.

A partir de 50 ans, prévoyez de **contrôler chaque année l'adéquation** entre le poste occupé et les capacités physiques du collaborateur.

2 **Aménager le poste** de travail.

L'adaptation de l'environnement de travail facilite le maintien dans l'emploi du salarié. **N'hésitez pas à consulter le médecin du travail ou un ergonome pour agir.**

3 **Aménager l'organisation** du travail.

Cette réorganisation peut concerner le temps (travail en temps partagé par exemple), la durée et le rythme du travail. Toutefois, elle peut aussi prendre la forme d'**une nouvelle répartition des tâches au sein d'une équipe.**

4 **Anticiper** le changement de poste.

Une politique permettant de développer des compétences tout au long de la carrière, par la formation notamment, est l'une des clés de la performance de vos collaborateurs seniors. Elle leur permettra d'accéder à des postes plus adaptés à leur âge tout en préservant leur motivation.

5 **Accompagner le départ** à la retraite.

Aider le collaborateur à préparer sa « sortie » est une stratégie gagnante pour l'entreprise. Moins angoissé par sa future vie de retraité (et la baisse de revenus qui l'accompagne) le salarié senior sera plus concentré... et plus engagé. Cette démarche permet également d'assurer une transmission des savoir-faire et des compétences plus sereine.



IDÉE À SUIVRE

Des seniors sur toute la ligne.

En Allemagne, une entreprise industrielle a décidé de créer **une ligne de montage entièrement dédiée au plus de 50 ans**: planchers en bois pour réduire la fatigue et l'électricité statique, loupes et moniteurs d'angle pour prévenir la fatigue visuelle, les tables réglables pour assouplir les contraintes physiques... **À la clé, une productivité en hausse de 7% et une forte baisse de l'absentéisme.**





TROUBLES MUSCULO-SQUELETTIQUES: UN MAL À PRENDRE À BRAS LE CORPS.

“Mal du siècle”, les Troubles Musculo-Squelettiques sont à l’origine de 85% des maladies professionnelles en France.

Un chiffre qui ne prend pas en compte la baisse de productivité des collaborateurs (72% !) qui “souffrent” en silence.*

*Des affections qui ne touchent pas que les métiers physiques, loin de là.**

Bien au-delà du mal de dos.

Les TMS, ce sont en fait 15 pathologies, causées par la répétition d’un geste ou une mauvaise posture. Ces troubles affectent les tissus qui entourent les articulations (tendons, nerfs, ligaments). Ils peuvent ainsi toucher le dos... mais aussi la nuque, les épaules, les coudes, les genoux, les chevilles et les mains. Le syndrome du canal carpien (engourdissement et picotement dans la main) est aujourd’hui l’un des TMS les plus répandus. Depuis plusieurs années, le phénomène est en augmentation constante en raison, entre autres,

de l’accroissement des contraintes de productivité, du vieillissement de la population active et de la pression. Le stress serait en effet un facteur aggravant des TMS.

Un fléau pour toutes les entreprises.

Longtemps surnommés « mal des caissières », les TMS touchent bien entendu en premier lieu le BTP ou l’industrie. Mais aucun secteur n’est épargné. **25% des salariés du tertiaire sont concernés** chaque année. Et cela coûte cher aux entreprises. En plus des coûts directs (les TMS sont la première cause d’absentéisme et d’arrêts maladie),

ces pathologies entraînent une diminution de la productivité, de la qualité et sont aussi une grave source de désorganisation.

Car avant d’en arriver à l’arrêt de travail, les TMS, ce sont des douleurs, des migraines mais aussi des troubles de la vue qui perturbent fortement la concentration. ■

*source: Anact, Agence nationale pour l’amélioration des conditions de travail.

Les TMS

1ère cause de maladie professionnelle

TROUBLES MUSCULO-SQUELETTIQUES

5 BONNES PRATIQUES:

1 Choisir le bon matériel.

Sièges ergonomiques, postes de travail optimisés, repose-pieds, repose-poignets... en fonction de votre activité, de nombreux équipements permettent aujourd’hui d’améliorer le confort et la sécurité de vos collaborateurs.

2 Proposer des séances de massage.

Faire intervenir un masseur ou une masseuse, à la pause déjeuner par exemple, est une bonne idée pour soulager les tensions et prévenir les lombalgies. Et un beau signal d’attention adressé à vos collaborateurs.

3 Faites intervenir un ergonomiste.

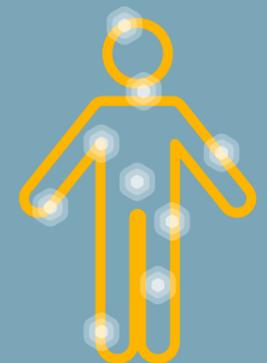
Un ergonomiste peut visiter vos bureaux et sites de production et observer les postures de travail et les gestes des équipes. Il pourra vous conseiller sur les mesures à mettre en place mais également animer des ateliers concrets, photos à l’appui, auprès des collaborateurs.

4 Rembourser des séances d’ostéopathie.

L’ostéopathie, la chiropractie, la micro-kinésithérapie ne sont pas prises en charge par l’Assurance maladie. Après une étude sur la fiabilité de leur pratique et le bienfait pour la santé des patients, **Harmonie Mutuelle a choisi d’intégrer ces médecines douces à ses garanties.**

5 Proposez des bureaux... sans siège.

La posture assise prolongée est l’une des grandes causes de TMS. Prévoyez de surélever une partie des bureaux pour permettre à vos collaborateurs de travailler debout ou assis-debout (sur des sièges adaptés). Vous pouvez également remplacer certains sièges par des ballons swiss ball.



IDÉE À SUIVRE

Echauffement pour tous!

Une entreprise agro-alimentaire bretonne propose à ses collaborateurs un échauffement musculaire de 10 à 15 minutes avant la journée de travail. Une initiative aussi efficace pour prévenir les TMS que pour améliorer la concentration.





ALIMENTATION: MANGER MIEUX... POUR TRAVAILLER MIEUX.

Les problématiques liées aux habitudes alimentaires des collaborateurs sont aujourd'hui un enjeu-clé pour les entreprises. Ingérence dans la sphère privée ? Pas vraiment, si l'on considère que l'entreprise est, en semaine, le premier lieu de restauration des salariés français.

Un impact avéré sur la productivité.

Selon le Bureau International du Travail*, une mauvaise alimentation réduirait en moyenne la productivité d'un collaborateur... de 20%. Si l'on pense bien entendu à l'absentéisme lié à des pathologies graves comme le diabète ou les maladies cardio-vasculaires... de mauvaises habitudes alimentaires ont, plus généralement, un impact sur la concentration, qu'il s'agisse des coups de fringale ou de carences alimentaires, en fer ou en magnésium par exemple.

En revanche, une personne qui se nourrit bien tombe moins souvent malade car elle renforce ses défenses immunitaires.

L'entreprise, source de déséquilibre alimentaire ?

Les rythmes professionnels influent directement sur la façon de s'alimenter. C'est particulièrement vrai pour les personnes travaillant en horaires décalés, mais presque tous les salariés sont impactés. Ainsi, faute de temps, près d'un tiers des Français** mangent en moins de

20 minutes (alors qu'une demi-heure est nécessaire pour que le mécanisme de satiété se mette en marche).

32% des jeunes actifs sautent même la pause déjeuner.***

* Bureau international du travail-BIT-2005
 ** Sondage réalisé par Qapa.fr auprès de 22.000 demandeurs d'emploi et recruteurs en juin 2015, répartis sur l'ensemble du territoire français et plus de 15.000 membres sur Facebook.
 *** Enquête auprès de la population jeune: des habitudes de vie qui exposent au surpoids et à l'obésité - réalisée par Ipsos pour Doing Good Doing Well.

Plus de la moitié des Français déjeunent sur leur lieu de travail (à la cantine ou en emportant leur repas). Lieu de restauration privilégié, l'entreprise est donc aujourd'hui un espace de prévention naturel en matière d'alimentation.

ALIMENTATION

5 BONNES PRATIQUES:

1 Sensibiliser les collaborateurs.

Bien manger, ça s'apprend. Temps consacré au repas, composition des menus, aliments à éviter... n'hésitez pas à promouvoir les bons réflexes alimentaires auprès de vos collaborateurs avec des guides ou des ateliers...

2 Proposer des ateliers cuisine avec un chef.

Le fait-maison vaut mieux que les plats préparés, souvent trop riches en sel et en sucre. **Pourquoi ne pas aider vos collaborateurs à cuisiner** eux-mêmes de bons petits plats tout simples grâce aux conseils d'un professionnel ? Une expérience qui sera aussi l'occasion de partager de bons moments en équipe.

3 Mettre de la nourriture saine à disposition.

Une corbeille de fruits frais en libre accès à l'accueil, la junk-food (barre chocolatée, soda) **remplacée par des aliments sains au distributeur** ou lors des pots d'entreprise... évitez les fringales à vos collaborateurs tout en les éveillant aux plaisirs d'une alimentation équilibrée.

4 Rembourser les conseils d'un diététicien.

Certains collaborateurs auront peut-être besoin d'un accompagnement personnalisé. **Un diététicien pourra réaliser un bilan** et leur proposer un programme alimentaire ajusté **et un accompagnement.** Certaines mutuelles d'entreprise, c'est le cas d'Harmonie Mutuelle, peuvent intégrer le remboursement de ces consultations à leurs garanties.

5 Créer un espace agréable pour les repas.

35% des salariés apportent leur repas du midi à l'entreprise. **Offrez leur un espace équipé et confortable** pour les inciter à prendre leur repas tranquillement, la garantie d'une journée sans fringale (et moins de grignotage). Mais également l'occasion de **favoriser les échanges entre collaborateurs.**



IDÉE À SUIVRE

Fruits et légumes livrés au bureau

Des fruits et légumes extra-frais en direct des producteurs livrés directement au bureau. À Nantes, une agence de communication The Links permet à ses salariés de **commander chaque semaine des « box » de produits issus de l'agriculture bio.** Ou comment allier alimentation saine... et durable.





ACTIVITÉ PHYSIQUE: UN CORPS SAIN... DANS UN ESPRIT SEREIN.

59 % des Français* exercent aujourd'hui un métier sédentaire, avec des horaires souvent peu compatibles avec l'exercice d'une activité dans un club de sport. Pourtant la pratique sportive est aujourd'hui un enjeu de santé publique... et de performance économique. Elle ferait chuter l'absentéisme de 32 % et augmenterait la productivité de 9%.*

Faire entrer le sport dans l'entreprise.

L'OMS recommande, chaque semaine, 150 minutes d'activité d'endurance d'intensité modérée ou au moins 75 minutes d'activité d'endurance d'intensité soutenue, par période d'au moins 10 minutes. Un niveau d'activité indispensable pour réduire significativement les risques d'hypertension, de cardiopathies coronariennes, d'accident vasculaire cérébral, de diabète, de cancers du sein ou du colon... mais aussi pour se muscler

et limiter les troubles musculo-squelettiques. Problème: les salariés ont de plus en plus de mal à intégrer la pratique sportive à leur emploi du temps. En revanche, nombre d'entre eux sont aujourd'hui disposés à «s'activer» sur leur lieu de travail, s'ils en ont la possibilité.

Bien dans son corps et dans sa tête.

Perte de temps pour l'entreprise? **Plutôt un investissement aux multiples effets.** Au-delà des vertus

physiologiques évoquées, la pratique sportive dans le cadre professionnel est en effet un formidable outil de prévention contre les risques psychosociaux, en permettant de décompresser... mais aussi de créer du lien entre collaborateurs. ■

*étude commandée en 2015 par le Medef, en partenariat avec le CNOSF (Comité national olympique et sportif français)

La pratique sportive augmenterait la productivité de

9 %

ACTIVITÉ PHYSIQUE

5 BONNES PRATIQUES:

Inciter tout le monde à se lever de son siège.

Prendre les escaliers plutôt que l'ascenseur, parler avec un collègue plutôt que de lui envoyer un e-mail, téléphoner en marchant... l'activité physique c'est aussi (et d'abord) une somme de petits mouvements au quotidien.

Faciliter l'utilisation du vélo.

Prendre soin de la santé de ses salariés et de sa démarche RSE, c'est simple... comme un coup de pédale. **Parking à vélo, vélo en libre-service...** pourquoi ne pas encourager les collaborateurs qui le peuvent à délaissier la voiture au profit de la bicyclette.

S'équiper de douches et de vestiaires.

Un petit jogging entre collègues pendant la pause déjeuner ou avant de rentrer chez soi? Bonne idée, à condition de pouvoir **se rafraîchir sur place avant de reprendre le travail.**

Organiser des séances avec un coach sportif.

Séances de cardio training ou d'urban work out... **avec un coach sportif en entreprise**, les collaborateurs peuvent plus facilement enchaîner journée de travail et sport, tout en bénéficiant des conseils d'un professionnel pour adopter les bonnes postures et tirer le meilleur parti de leur activité.

Soutenir les initiatives des salariés.

Plusieurs de vos salariés veulent s'inscrire à une course ou un tournoi de football inter-entreprises. **Offrez-leur les équipements nécessaires** (aux couleurs de votre entreprise) et les frais d'inscription. Un excellent moyen de combiner santé, cohésion... et promotion de l'entreprise.



IDÉE À SUIVRE

Podomètre pour tous!

En Vendée, une entreprise de transport a offert une montre connectée à tous ses collaborateurs. Ils peuvent ainsi comptabiliser le nombre de pas qu'ils effectuent chaque jour (les médecins recommandent 10 000 pas) et se lancer des défis entre collègues.





SOMMEIL: QUAND MAL DORMIR NUIT... À LA PERFORMANCE.

Baisse de productivité, problèmes de concentration... le manque de sommeil impacte directement les performances des collaborateurs. Et cela ne concerne pas que les couche-tard ou les fêtards. Aujourd'hui 1 Français sur 5 reconnaît s'être déjà endormi au travail et près de la moitié d'entre eux avouent qu'un mauvais sommeil les rend moins efficaces à certains moments de la journée.*

Du petit coup de barre aux problèmes relationnels.

Si le petit « coup de mou » au retour de la pause déjeuner est l'un des effets les plus fréquents du manque de sommeil, ce dernier peut avoir des conséquences plus graves sur la vie professionnelle. Il affecte les sens, en particulier la vue, diminue les capacités de concentration et constitue un facteur de stress important et donc de tensions entre les collaborateurs. La baisse de vigilance pose également de graves problèmes de sécurité. Mais ce n'est

pas tout. D'après la Harvard Medical School, un collaborateur qui dort mal serait également moins innovant et moins créatif.

Quelle responsabilité pour l'entreprise ?

Près de la moitié des Français estiment ne pas dormir autant qu'ils en ont besoin*. Bien sûr, la vie professionnelle n'est pas la seule en cause. Toutefois, on ne peut nier aujourd'hui l'impact des horaires décalés, du travail de nuit mais

également de l'hyper-connectivité ou des temps de transport dans la perturbation des rythmes biologiques.

L'entreprise a donc aujourd'hui son rôle à jouer pour réconcilier boulot... et dodo. ■

*enquête réalisée pour l'INSV (Institut national du sommeil et de la vigilance).

Une sieste de 20 minutes accroît la concentration de **34%**

SOMMEIL

5
BONNES
PRATIQUES:

Promouvoir une meilleure hygiène du sommeil.

Identifier les signes de fatigue, éviter les excitants après 15 heures, connaître ses cycles de sommeil... **une bonne nuit passe d'abord par un peu de pédagogie.** Harmonie Mutuelle peut vous aider à sensibiliser vos collaborateurs sur les bonnes pratiques à adopter en matière de sommeil!

Proposer des horaires flexibles.

Quand cela est possible, permettre à vos collaborateurs de commencer ou finir leur journée plus tôt ou plus tard présente deux avantages: **mieux prendre en compte le rythme biologique de chacun** et... éviter les heures de pointes dans les transports. Le télétravail, un ou plusieurs jours par semaine, peut également être une bonne idée.

Éviter les réunions trop matinales ou trop tardives.

Il semblerait que **les réunions matinales soient les plus efficaces** en matière de concentration. Mais il ne s'agit pas de convoquer les participants aux aurores, au risque de les voir finir leur nuit pendant vos échanges.

Favoriser la déconnexion.

Répondre à des mails et des sms pros en pleine nuit est loin d'être un gage de sommeil de qualité. Assurez-vous que **vos collaborateurs respectent la déconnexion.**

Autoriser la sieste.

D'après une étude de la Nasa, **une sieste de 20 minutes accroît la concentration de 34%.**

Déculpabilisez vos collaborateurs en leur permettant de faire une micro-sieste, si possible en mettant à leur disposition un espace dédié au calme.



IDÉE À SUIVRE

CalmSpace Espace Zen

À La Rochelle, une entreprise spécialisée dans les produits bio met en accord ses valeurs et ses actes.

Ses 400 collaborateurs ont désormais accès à une salle Zen où divans, couvertures et masques les attendent pour un moment de décompression.





SANTÉ VISUELLE & AUDITIVE: LES BONS SENS POUR LA PERFORMANCE.

La vue et l'audition sont aujourd'hui les sens les plus sollicités dans un contexte professionnel. Et pourtant 1 personne sur 3 souffre de mauvaise vision non corrigée et les salariés malentendants seraient plus de 2 millions. Le capital visuel et auditif des collaborateurs est donc un enjeu en matière de sécurité mais aussi de performance pour les entreprises.

Pas d'amélioration... en vue.

Le nombre de collaborateurs avec des problèmes de vue et/ou d'audition est en augmentation constante. Si le vieillissement de la population active est bien entendu en cause, les plus jeunes collaborateurs ne sont pas épargnés. La France compte **700 000 nouveaux jeunes presbytes chaque année*** (les 16-24 ans passent 9h57 par jour devant un écran). Et la situation est encore plus préoccupante côté auditif: baladeurs, concerts et discothèques les exposent très tôt aux

acouphènes ou aux baisses auditives parfois irréversibles.

De forts impacts sur la sécurité, le confort et l'efficacité des collaborateurs.

Les problèmes visuels et auditifs augmentent bien entendu les **risques d'accidents, en particulier dans les secteurs industriels ou les professions utilisant des véhicules.** Toutefois, leurs conséquences se font sentir dans toutes les activités.

Les symptômes usuels de la fatigue oculaire (maux de tête, vue trouble, yeux qui pleurent ou au contraire sécheresse oculaire) sont à l'origine de problème de concentration, voire de stress.

Les collaborateurs malentendants sont, quant à eux, plus exposés à la fatigue et au stress, plus irritables et plus irritants.

Un collègue qui demande en permanence de tout répéter peut ainsi se retrouver à part. ■

*Baromètre 2017 ASNAV-Opinionway.

La perte d'audition peut
apparaître dès
50 ANS

SANTÉ VISUELLE & AUDITIVE

5 BONNES PRATIQUES:

Faciliter un dépistage précoce.

Si la vision est régulièrement contrôlée par la médecine du travail, aucun bilan auditif n'est obligatoire avant 67 ans alors que **la perte d'audition peut apparaître dès 50 ans.**

Lutter contre les agressions lumineuses.

Veillez au bon positionnement des écrans par rapport aux sources de lumière pour **éviter les reflets ou le contre-jour.** Des filtres existent également pour se protéger de la lumière bleue émise par les équipements digitaux, qui peut causer des dégâts irréversibles pour la rétine.

Participer à la prise en charge d'équipements correcteurs adaptés.

De nombreux collaborateurs renoncent à s'équiper pour des raisons financières. Il est donc important d'intégrer **une bonne prise en charge des frais optiques ou auditifs dans la garantie santé de l'entreprise.**

Promouvoir la "gym des yeux".

Equivalent des étirements pour les TMS, de nombreux petits exercices permettent de **se prémunir de la fatigue oculaire** en tonifiant ou relaxant les muscles autour des yeux.

Créer un environnement sonore moins bruyant.

Non seulement les personnes malentendantes feront moins d'efforts mais le bien-être auditif contribuera à la qualité de vie de tous. **Vous pouvez ainsi isoler les espaces bruyants** (photocopieur, imprimante partagée, porte d'entrée, coin café), choisir des équipements silencieux ou délimiter des espaces de circulation et de réunion.



IDÉE À SUIVRE

Des protections auditives sur mesure pour tous.

Afin de réduire le niveau sonore ambiant sur ses open-space, une entreprise de quincaillerie caennaise équipe tous ses collaborateurs sédentaires de protections auditives personnalisées, adaptées au travail en bureaux partagés.





TABAC: LA COMPÉTITIVITÉ S'ENVOLE EN FUMÉE.

Défi de santé publique (plus de 70 000 décès chaque année), la lutte contre le tabac est également un enjeu économique pour les entreprises. En raison d'un absentéisme plus élevé chez les fumeurs... mais également d'une baisse de productivité liée à la dépendance.

Absentéisme et présentéisme.

A l'origine de problèmes respiratoires et cardio-vasculaires, frein à la pratique du sport, le tabac rend les fumeurs plus vulnérables. D'autant qu'une pause cigarette dans le froid ou sous la pluie les expose également plus que leurs collègues. On estime ainsi qu'en moyenne, **un fumeur prendrait chaque année deux jours d'arrêts maladie de plus** que ses collègues non-fumeurs.

Toutefois, au-delà de cet absentéisme plus élevé, l'impact sur l'entreprise se

traduit également par une plus faible productivité.

Depuis l'interdiction du tabac dans les lieux fermés, les fumeurs doivent en effet **s'absenter de leur poste** de travail pour leurs pauses-cigarette: **30 minutes en moyenne par jour** (à raison de 6 minutes par cigarette), soit 2h30 par semaine. C'est souvent bien plus que les temps de pause autorisés par l'employeur.

Le manque de tabac joue également sur la concentration et peut, par exemple, conduire un collaborateur à écourter une réunion.

Des tensions entre collaborateurs.

Souvent sous-estimée, **la cohabitation entre fumeurs et non-fumeurs peut aussi être une source de conflits.** Les seconds peuvent en effet s'irriter des temps de pause à rallonge de leurs collègues, de devoir partager des terrasses enfumées ou tout simplement de supporter l'odeur du tabac froid sur un open-space. ■

Un fumeur prendrait chaque année

2 JOURS D'ARRÊT MALADIE

en plus que ses collègues non-fumeurs.

TABAC

5 BONNES PRATIQUES:

1 Sensibiliser les fumeurs.

Santé, argent, estime de soi, lutte contre les idées reçues... **des programmes et des ateliers d'information** peuvent aider les salariés fumeurs à trouver le déclic et la solution qui leur convient pour arrêter de fumer. **Il n'est jamais trop tard.**

2 Subventionner les aides à l'arrêt.

L'assurance-maladie ne rembourse que partiellement les substituts nicotiques (patchs, gommes) et pas du tout les thérapies comme l'hypnose, la mésothérapie ou l'acupuncture. **L'entreprise peut participer** à l'effort financier du collaborateur par le biais de son assurance-santé collective.

3 Mettre en place un challenge collectif.

Par effet de solidarité, un sevrage collectif est plus efficace qu'un sevrage individuel.

Organiser un challenge ludique, au cours duquel les fumeurs pourront se défier amicalement, mais aussi se soutenir, crée une belle dynamique, plus valorisante que stigmatisante.

4 Promouvoir le Mois Sans Tabac.

Organisée chaque année en novembre par les pouvoirs publics, **cette opération incite tous les fumeurs de France à arrêter collectivement** de fumer pendant 30 jours. Dans le cadre du Mois Sans Tabac les entreprises peuvent bénéficier de kits pour sensibiliser leurs collaborateurs et organiser des événements de prévention en leur sein.

5 Impliquer les ex-fumeurs.

Pourquoi ne pas faire parrainer un fumeur désireux d'arrêter par un ex-fumeur? Ce dernier sait ce que vit le fumeur en période de sevrage et pourra **partager son expérience.**



IDÉE À SUIVRE

Moins de paquets de cigarettes... plus de temps pour les paquets cadeaux.

En 2017, une PME a offert une demi-journée de congés pour permettre à ses salariés de faire leurs courses de Noël, s'ils avaient réussi à arrêter de fumer pendant 1 mois.





LES ADDICTIONS: AGIR SANS STIGMATISER.

Sujet délicat à aborder sans stigmatiser les collaborateurs touchés, la question des addictions dépasse la sphère de la santé. La consommation d'alcool, de stupéfiants dont le cannabis, ou d'antidépresseurs, même quand elle n'a pas lieu dans l'entreprise, a en effet de lourdes implications en matière de sécurité (accidents du travail, risques routiers), d'absentéisme (maladie longue durée, arrêt de travail) mais également sur le climat social (agressivité conflits internes) et les performances (concentration, retards, fautes professionnelles).

Une réalité à regarder en face.

S'il est difficile d'évaluer avec précision le nombre de salariés concernés par des problèmes d'addictions, on estime que **16% des actifs consommeraient de l'alcool sur leur lieu de travail**... en dehors des repas et des pots entre collègues*. 9% des actifs (23% des 18-25 ans) consommeraient régulièrement du cannabis. **Un chiffre en augmentation constante**, en particulier chez les cadres.

Quant aux médicaments psychotropes, 10,4% des actifs seraient adeptes des anxiolytiques, 6,3% des somnifères et 6,2% des antidépresseurs.

Une double responsabilité de l'entreprise.

Si, pour des raisons légales et économiques, l'entreprise a tout intérêt à agir sur les effets, en identifiant les conduites à risques et en aidant ses salariés à sortir de

la dépendance, elle doit également se poser avec objectivité la question de sa responsabilité sur l'origine de ses addictions. Une addiction n'est que très rarement liée qu'à des causes « personnelles ». Si **le stress, la recherche de la performance et plus généralement des conditions de travail difficiles** ne conduisent pas nécessairement à une conduite addictive, elles en **constituent des facteurs aggravants**. ■

*Baromètre santé 2010 de l'INPES (Institut national de prévention et d'éducation pour la santé)

16%
des actifs
consommeraient
de l'alcool sur leur lieu
de travail

LES ADDICTIONS

5 BONNES PRATIQUES:

1 Former les managers.

Pour accompagner les collaborateurs en difficulté, les managers doivent en amont **maîtriser la réglementation et les responsabilités** concernant la conduite addictive en entreprise mais également **diffuser les mesures de sécurité**. Ils sont également les mieux placés pour **accueillir, réagir et écouter** une personne en difficulté et **l'orienter** vers les structures adaptées.

2 Analyser les facteurs de risque.

Secteur d'activité, profil des collaborateurs (fonction-âge), habitudes culturelles, saisonnalité, organisation du travail... les risques de conduites addictives varient fortement d'une entreprise à une autre. **Une analyse précise des facteurs de risque permet une meilleure anticipation** et des mesures de prévention ciblées.

3 Sensibiliser l'ensemble des salariés.

La prévention des conduites à risques est l'affaire de tous. Expliquer à chacun, en particulier aux managers, comment identifier les premiers signaux d'alerte (signes cliniques ou psychiques) de chaque addiction, permet de réagir (pour soi-même ou pour ses collègues) avant que la dépendance ne s'installe.

4 Accompagner le collaborateur en situation d'addiction.

En cas de signes d'addiction, l'entreprise peut orienter un collaborateur vers le médecin du travail ou vers les CSAPA (centres de soins, d'accompagnement et de prévention en addictologie) qui accueillent gratuitement toutes les personnes souffrant de conduites addictives. **Certains contrats santé, comme ceux d'Harmonie Mutuelle, permettent également de bénéficier d'une prise en charge par un addictologue.**

5 Accompagner le retour.

Un collaborateur qui sait qu'il sera accueilli dignement après un arrêt de travail ou une suspension de poste (parfois nécessaire pour sa sécurité et celle de ses collègues), **sera plus enclin à reconnaître son addiction et entamer une démarche thérapeutique.**



IDÉE À SUIVRE

Verre « disto » contre le verre de trop.

Pour sensibiliser leurs collaborateurs, de nombreuses entreprises organisent **des ateliers de prévention à l'aide de verre « à distorsion » (lunette de simulation d'alcoolémie)**. Ceux-ci reproduisent les effets de l'alcool ou des psychotropes sur la vue.





Laetitia Le Marrec

Responsable d'animation commerciale – Marché Entreprise Harmonie Mutuelle – Région Bretagne Normandie



Isabelle Pivaut

Chargée d'affaires Marché Entreprise – Harmonie Mutuelle – Région Atlantique



HARMONIE MUTUELLE... PROTECTION RAPPROCHÉE.

Face à des problématiques de protection plus complexes, misez sur un accompagnement expert de proximité. Retour d'expériences de Laetitia Le Marrec et Isabelle Pivaut, en charge du développement d'Harmonie Mutuelle sur le marché des entreprises.

Quelles sont aujourd'hui les grandes préoccupations des dirigeants en matière de protection collective ?

Laetitia Le Marrec

Les décideurs nous font souvent part de leurs difficultés de recrutement et de fidélisation, quel que soit le secteur d'activité auquel ils appartiennent. Travailler sur sa marque employeur devient alors incontournable.

Dans ce contexte, la protection sociale est un atout qui contribue à l'attractivité de l'entreprise.

En dépassant la simple obligation légale, la protection sociale devient un véritable outil social, qui participe à l'amélioration de la qualité de vie au travail.

Isabelle Pivaut

Les entreprises font également face à des enjeux forts en matière d'absentéisme. Le nombre d'arrêts

de travail ne cesse de croître, ce qui provoque des situations préoccupantes car cet absentéisme impacte directement leur santé économique. D'où une vigilance accrue sur les dispositifs de santé, de prévoyance et de prévention.

Votre rôle dépasse donc le périmètre des garanties santé ?

Laetitia Le Marrec

L'accès à des soins de qualité pour tous les salariés et leurs familles, à des coûts maîtrisés et avec un reste à charge limité, est le principal objectif des dirigeants dans le choix de la complémentaire santé. Ils ont compris qu'un collaborateur bien soigné, est un collaborateur qui se porte mieux. Mais au-delà des garanties, ce sont les services que nous proposons qui font la différence. Les décideurs attendent aujourd'hui de nous **un accompagnement sur les questions de santé au**

travail (protection et prévention des risques) **et de qualité de vie au travail.** La conciliation vie privée/vie professionnelle fait également partie des sujets abordés en rendez-vous car elle a un impact fort sur la motivation des salariés, le climat social et donc sur la performance de l'entreprise.

Isabelle Pivaut

Plus qu'une réponse « produit », nous avons aujourd'hui une approche globale des « besoins ». Cela passe par une écoute active et une analyse des spécificités de chaque secteur.

Nous nous inscrivons dans une démarche d'accompagnement et de conseil afin de dégager le chef d'entreprise des problématiques liées à la protection sociale de ses salariés et lui permettre de se recentrer sur le développement et la gestion de son entreprise.

Un accompagnement qui peut aller jusqu'à la mise en place d'actions de prévention...

Laetitia Le Marrec

À travers nos réflexions et nos échanges avec les décideurs, nous pouvons identifier des problématiques (absentéisme, turnover important, pics d'activité) qui nécessitent une action en matière de prévention. La question est généralement : **comment puis-je aider mes salariés à se sentir mieux à leur poste ?** On peut alors agir sur la prévention des risques professionnels, comme les TMS, mais aussi sur tout ce qui permettra au collaborateur de devenir lui-même acteur de sa santé, qu'il s'agisse d'activité physique, d'alimentation...

Isabelle Pivaut

Il faut savoir que **tous nos contrats santé incluent un service d'assistance gratuit** qui permet aux adhérents de **bénéficier de l'accompagnement d'experts de la**

santé sur des sujets comme l'arrêt du tabac, de la nutrition, de la prise en charge psychologique ou la puériculture. Pour aller plus loin, nous pouvons être accompagnés par des préventeurs. Sur la base d'un état des lieux très poussé, en lien avec le CSE et le CHST, ils pourront ensuite faire des recommandations d'action à la direction : campagne d'information, formations, ateliers préventions spécifiques, intervention d'experts.

En quoi HARMONIE MUTUELLE est-elle particulièrement légitime sur ces questions ?

Isabelle Pivaut

En tant que première mutuelle interprofessionnelle de France, nous avons développé une grande pluralité de solutions pour répondre à toutes les situations, avec les garanties de nos contrats santé mais aussi en matière de services de soins et d'accompagnement, de prévention ou d'action sociale. Au-delà du niveau

d'expertise technique reconnu de nos équipes, **notre engagement mutualiste pour « le droit à la santé pour tous »** est une valeur très forte.

Laetitia Le Marrec

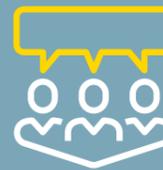
L'une de nos grandes forces, c'est la proximité. **Nous privilégions les échanges directs**, avec un interlocuteur local dédié présent dans chaque département.

Les dirigeants et leurs salariés bénéficient d'un accès facilité à nos équipes, dans nos agences, en rendez-vous, mais aussi au téléphone et sur internet.

L'accompagnement par un expert de la protection sociale permet d'apporter des conseils personnalisés à nos adhérents, tant sur le choix des garanties que sur les actualités juridiques et législatives.

Nous nous appuyons également sur un réseau de plus de 300 professionnels de santé, afin de répondre aux enjeux de prévention en entreprise. ■

Les atouts prévention d'Harmonie Mutuelle au service des entreprises et de leurs salariés



Une équipe dédiée et + de 380 intervenants formateurs dans notre réseau



15 années d'expérience



98 % de satisfaction



en 2017 2 788 actions de terrain en prévention pour 487 293 participants



Près de 60 000 entreprises adhérentes



+ 4,6 millions de personnes protégées



250 agences



97% des entreprises adhérentes sont prêtes à recommander Harmonie Mutuelle*

*Source Harmonie Mutuelle : baromètre de satisfaction adhérents 2018



TheLINKS.fr - 180604 - Mars 2019 - Crédits photos: Getty Images.



**Harmonie
mutuelle**

GRUPE **vyv**

Harmonie Mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le numéro Siren 538 518 473 - N° LEI n° 969500JLU5ZH89G4TD57. Siège social : 143, rue Blomet - 75015 Paris.