



IBET© 2019 INDICE DE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL UN COÛT DU DÉSENGAGEMENT DES SALARIÉS TOUJOURS PLUS ÉLEVÉ : 14 580 EUROS PAR AN ET PAR SALARIÉ

— Alors que se déroule actuellement la 16^{ème} Semaine pour la Qualité de Vie au Travail, le Groupe APICIL et le cabinet Mozart Consulting présentent les conclusions de l'étude 2019 de l'IBET©, l'Indice de Bien-Être au Travail, premier modèle socio-économique de mesure en continu du bien-être au travail (Goodwill Social©). En 2019, l'IBET© est de 0,73, en légère baisse par rapport à l'édition 2018 (à données comparables) soit un niveau d'engagement des salariés qualifié de dégradé, qui révèle de fait une détérioration de valeur ajoutée de 27%.

Au moment où la question du bien-être au travail est au cœur des préoccupations des salariés, des entreprises et des pouvoirs publics, la Semaine pour la Qualité de Vie au Travail est l'occasion d'analyser et de partager les leviers permettant de trouver les justes équilibres entre santé et performance globale (management, qualité des relations, coopération, reconnaissance, autonomie, responsabilisation...). L'occasion pour le Groupe APICIL et le cabinet Mozart Consulting de publier les résultats de leur étude sectorielle 2019 de l'IBET©.

IBET© : TRADUIRE LA PERFORMANCE DE L'ENGAGEMENT RÉCIPROQUE EMPLOYEUR/ COLLABORATEUR

Lancé en 2011 à l'initiative du Groupe APICIL, 4^{ème} groupe de protection sociale, avec le cabinet Mozart Consulting, l'IBET© est à la fois un outil statistique et sectoriel. Il aborde la performance sociale de l'entreprise par le prisme d'une mobilisation sur l'engagement réciproque et la disponibilité des acteurs du travail, avec une approche globale de la prévention et de la santé (physique, psychologique et sociale). La première des finalités de cet indice est d'amorcer une réflexion en matière de politique RH et plus généralement de Responsabilité Sociale (compétitivité, santé globale, qualité de vie au travail...).

IBET© est un indice socioéconomique allant de 0 à 1, traduisant la meilleure performance de l'engagement socio-organisationnel. Le Bien Être au Travail, révélateur de l'Engagement, se situe dans une zone de bonnes pratiques ayant un IBET© supérieur à 0,85. L'IBET© permet de révéler une sur-valeur ou sous-valeur sociale de performance : Goodwill Social© ou Badwill Social©.

INDICES DE RÉFÉRENCES	NIVEAUX D'ENGAGEMENT
IBET > 0,95	Sur-engagement
0,90 < IBET < 0,95	Adhésion
0,85 < IBET < 0,90	Bonne pratique
0,80 < IBET < 0,85	Contenu
0,75 < IBET < 0,80	Contraint
0,70 < IBET < 0,75	Dégradé
0,65 < IBET < 0,70	Désengagement
0,60 < IBET < 0,65	Épuisement
0,55 < IBET < 0,60	Renoncement
IBET < 0,55	Chaos

MAL-ÊTRE AU TRAVAIL : UN DÉSENGAGEMENT COÛTEUX POUR LA PERFORMANCE DES ENTREPRISES

« La performance sociale est un objectif légitime des entreprises qui souhaitent engager une transformation responsable. Leur Raison D'ÊTRE devient désormais Sociale & Économique » explique Victor Waknine, Président-Fondateur de Mozart Consulting.

14 580 euros par an et par salarié – c'est le coût moyen du désengagement et de la non-disponibilité selon l'IBET® 2019. Au global, le coût maîtrisable minimum du mal-être au travail pour atteindre le niveau haut de la zone de « bonne pratique » de l'indice à 0,90 est de **9 185 euros par an et par salarié**, dont 22% liés à la non-disponibilité de santé/sécurité et 30% liés au désengagement réciproque entre employeur et salariés. Des dysfonctionnements représentant un Badwill Social® de 280 milliards d'euros, soit 12,2% du PIB national de 2017.

L'édition 2019 de l'IBET®, basée sur les statistiques publiques de 2017, révèle un indice à 0,73, en légère baisse par rapport à l'année précédente, dévoilant ainsi un niveau d'engagement des salariés « dégradé ». Les non qualités de l'organisation du travail, sont la première cause de dégradation de la compétitivité des entreprises du secteur privé, à relativiser avec la baisse des coûts salariaux et des charges sociales.

Par ailleurs, les enjeux de santé au travail représentent 62 milliards d'euros. À l'heure de la loi PACTE sur l'objet social de l'entreprise (rapport Notat-Senard), le bien-être au travail apparaît comme un objectif légitime de performance sociale dans une comptabilité responsable de l'entreprise.

« C'est en faisant évoluer l'organisation et le management, en mettant les démarches de santé au travail au cœur de leur stratégie, que les entreprises soutiendront durablement leur performance globale. Nous sommes convaincus que la performance d'une organisation dépend à la fois de l'atteinte de ses objectifs économiques mais également de sa performance sociale. Il s'agit de trouver un juste équilibre entre la satisfaction de toutes les parties prenantes (actionnaires/administrateurs, clients, fournisseurs, salariés, partenaires sociaux) de l'entreprise, afin que chacune ait envie de s'impliquer dans le développement de l'entreprise » souligne Catherine d'Aléo, directrice du développement de la performance sociale du Groupe APICIL.

DIFFÉRENTS NIVEAUX D'ENGAGEMENT SELON LES SECTEURS D'ACTIVITÉ

Cette année, le classement est dominé par les secteurs de l'Industrie, filières alimentaires et de l'énergie/environnement avec un IBET® supérieur ou égal à 0,85. Suivent ensuite les secteurs de la chimie et la plasturgie, avec un niveau d'engagement « contenu », à 0,82. Les secteurs des services aux entreprises, du BTP, des banques/assurances, des administrations publiques et des entreprises du digital ont quant à eux un niveau d'engagement « dégradé » (IBET à 0,72 et 0,73). Les secteurs des services à la personne, des médias, des transports et des actions médico-sociales enregistrent un IBET au niveau du « désengagement » (compris entre 0,62 et 0,68). Le secteur du commerce non-alimentaire enregistre la plus forte baisse puisqu'il perd trois points et passe ainsi au niveau d'« épuisement » avec un IBET à 0,62.

IBET
Global 2019

0,73

DÉGRADÉ

En baisse par rapport à 2018

COÛT MOYEN ANNUEL DU MAL-ÊTRE AU TRAVAIL PAR SALARIÉ ET PAR AN

14 580€

+ 9,3% par rapport à 2018
dont 9 185€ de maîtrisables

PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



ZOOM SUR LE SECTEUR DU NUMÉRIQUE

Cette année encore, le Groupe APICIL et Mozart Consulting ont mené une enquête plus poussée sur le secteur du numérique - un secteur souvent associé dans l'imaginaire collectif à un environnement décontracté des start-up, synonyme de bien-être au travail, mais qui révèle un IBET[®] de 0,73 (en baisse de 1 point par rapport à l'année dernière).

Les entreprises de services du numérique sont sur un secteur en pleine croissance, porté par la cybersécurité, le cloud, ou encore le Big Data. Le secteur vise 100 000 embauches en trois ans en France. Le turn-over des salariés est très élevé dans ces entreprises, qui doivent attirer une main-d'œuvre en tension. Les talents disponibles sur le marché sont insuffisants. Ce défi des ressources humaines est un véritable enjeu pour la filière, qui compte 212 000 salariés et représente un chiffre d'affaires de 25 milliards d'euros. Les entreprises jouent donc sur plusieurs leviers pour se distinguer : le salaire mais aussi des politiques de formation ou de qualité de vie au travail. Les accords sur le télétravail et le droit à la déconnexion deviennent ainsi pratiques courantes dans les entreprises du numérique.

Des pratiques nécessaires lorsqu'on sait que le Digital peut entraîner des risques psycho-sociaux tels que le technostress liés à l'infobésité, à la pression temporelle induite par la possibilité pour chacun d'être joint à tout moment, ou encore à l'hyperconnexion avec des phénomènes d'addiction au numérique. L'analyse montre par ailleurs que, quelle que soit la taille d'entreprise sur ce secteur, le désengagement est largement à l'initiative des salariés (démissions et absentéisme ordinaire) alors que le sur-engagement (source possible d'épuisement professionnel) est souvent présent chez les managers. Le sens, l'intérêt des projets et l'autonomie sont les leviers de l'engagement et de la mobilisation.

À PROPOS DE MOZART CONSULTING

— Mozart Consulting accompagne les Directions en Stratégie, Organisation et Management du capital humain pour leurs projets de : Transformation, Fusion/Acquisition, Innovation, Mutations et Changements, Réorganisations, Prévention santé et QVT, Dialogue Social, Conformités RSE, Pilotage de la Performance, Développement RH.

Victor Waknine, Président-Fondateur du Cabinet, anime une équipe et un réseau pluridisciplinaire d'intervenants de haut niveau. Mozart Consulting est une entité de WillBe Group, cabinet de conseil en stratégie et management de 50 consultants ayant réalisé un CA de 10,3 M€ en 2017 et basé à Paris, Genève et Bruxelles.

À PROPOS DU GROUPE APICIL

— Le Groupe APICIL, 4^e groupe français de Protection Sociale avec 2,41 Mds € de chiffre d'affaires, propose une gamme complète de solutions performantes et adaptées en santé-prévoyance, épargne et services financiers ainsi que retraite pour particuliers et professionnels. Chaque jour, les 2 187 collaborateurs du Groupe apportent leur expertise aux plus de 46 000 entreprises et 2,2 millions d'assurés protégés. Avec ses membres, le Groupe accompagne ses clients au plus près de leurs attentes en répondant à leurs besoins des plus généraux aux plus spécifiques (handicap, grande distribution, BTP...) et dans toutes les étapes de leur vie. Paritaire et mutualiste, le Groupe APICIL soutient des causes d'intérêt général et contribue ainsi à l'avancée de projets sociétaux majeurs.

CONTACTS PRESSE

TBWA\CORPORATE - Fiona Thomas
fiona.thomas@tbwa-corporate.com
Tél. : 04 37 47 36 26

GROUPE APICIL - Karine Marie
karine.marie@apicil.com
Tél. : 04 72 27 70 80