

# IBET<sup>®</sup> 2018 : UN SALARIÉ DÉSENGAGÉ COÛTE 13 340€ PAR AN EN FRANCE

Le Groupe APICIL et le cabinet Mozart Consulting présentent les conclusions de l'étude 2018 de l'IBET<sup>®</sup>, l'Indice de Bien-Être au Travail, premier modèle socio-économique de mesure en continu du bien-être au travail (Goodwill Social<sup>®</sup>). En 2018, l'IBET<sup>®</sup> est constant par rapport à l'édition 2017 et se maintient à 0,75, soit un niveau d'engagement des salariés qualifié de contraint, qui révèle de fait une dégradation de valeur ajoutée de 25%.

Au moment où l'environnement de travail est au cœur des préoccupations de chacun et des débats politiques, et qu'un nouveau projet de loi est en cours sur l'objet social de l'entreprise, la question du bien-être au travail est essentielle. En effet, de 2012 à 2016, le nombre de demandes de reconnaissance de maladies psychiques (dépression, troubles anxieux, etc.) a été multiplié par plus de 5, dépassant alors le palier des 1100 cas.

Ainsi, devenus de véritables enjeux de performance, l'autonomie, l'utilité sociale, la reconnaissance et la qualité des relations sont des axes déterminants, inhérents au bien-être des salariés. Sans respect de ces fondements, le mal-être en entreprise grandit et engendre une baisse de productivité dommageable pour les entreprises, avec des conséquences importantes sur la santé des personnes.

## L'IBET<sup>®</sup>, UN INDICE DE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL MESURANT EN CONTINU LES EFFETS DU DÉSENGAGEMENT ET PERMETTANT DE PILOTER LA PERFORMANCE SOCIALE

Lancé en 2011 à l'initiative du Groupe APICIL, 4ème groupe de protection sociale, et le cabinet Mozart Consulting, l'IBET<sup>®</sup> 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, en tout premier lieu sur la prévention globale (physique, psychologique et sociale). La première des finalités de cet indice est d'amorcer une réflexion en matière de politique RH (compétitivité, engagement, santé globale, responsabilité sociale et qualité de vie au travail...).



IBET<sup>®</sup> est un indice socioéconomique allant de 0 à 1, traduisant la meilleure performance de l'engagement socio-organisationnel. Par convention de qualité, le Bien Être au Travail, révélateur de l'Engagement, se situe dans une zone de bonnes pratiques ayant un IBET<sup>®</sup> supérieur à 0,85.

L'IBET<sup>®</sup> permet de révéler une survaleur ou sous-valeur sociale de performance : Goodwill Social<sup>®</sup> ou Badwill Social<sup>®</sup>.

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, SOURCE DU DÉSENGAGEMENT, UN IMPACT COÛTEUX SUR LA PERFORMANCE DES ENTREPRISES

**13 340 euros par an et par salarié – c'est le coût moyen du désengagement et de la non-disponibilité selon l'IBET® 2018.** Au global, le coût compressible minimum du mal-être au travail pour atteindre le niveau de référence de l'indice à 0,85 est de **5 300 euros par an et par salarié**, dont 58% liés à la non-disponibilité de santé/sécurité et 42% liés au désengagement réciproque entre employeur et salariés. Des dysfonctionnements représentant un **Badwill Social® de 98 milliards d'euros ou 4,5% du PIB national de 2016.**

L'édition 2018 de l'IBET®, basée sur les statistiques publiques de 2016, révèle un indice qui **stagne à 0,75 par rapport à l'édition de l'année précédente**, dévoilant ainsi un **niveau d'engagement des salariés « contraint »**. Selon l'étude, la première cause de dégradation de la compétitivité des entreprises est une mauvaise organisation du travail associée à une culture managériale à revisiter (autonomie, prescription, exigences, soutien et reconnaissance).



*La performance sociale devient un objectif légitime du pacte social français pour rétablir la confiance dans l'entreprise, car elle engage la construction d'un collectif de performance durable pour l'organisation »*

explique Victor Waknine, Président-Fondateur de Mozart Consulting.

*Plus que des enjeux de société, le bien-être et la santé au travail deviennent aujourd'hui des enjeux majeurs de la protection sociale contributive. L'objectif de cette étude est de continuer à sensibiliser les entreprises sur le potentiel de compétitivité et de performance qu'apportent l'engagement et le bien-être des salariés »*

explique Philippe Barret, Directeur Général du Groupe APICIL.

## UN NIVEAU D'ENGAGEMENT DIFFÉRENT SELON LES SECTEURS

Cette année encore, le classement est **dominé par les secteurs de la banque/assurance et de l'énergie/environnement** : avec un IBET® à 0,85 leur niveau est en « bonne pratique ». Suivent ensuite les secteurs de l'Industrie, du service aux entreprises, de l'agro-alimentaire et de l'information/communication, stagnants à un niveau d'engagement « contraint », entre 0,76 et 0,79. Pour finir, ce sont les secteurs de la santé, du commerce non-alimentaire, du numérique et du transport/logistique qui enregistrent un niveau d'engagement « dégradé » (inférieur à 0,75).



### Focus sur le secteur du numérique

Pour cette édition 2018, 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 0,74**. L'analyse s'est concentrée plus particulièrement sur un panel de trois entreprises de tailles différentes : une PME, une ETI et une GE. On remarque ainsi dans ce secteur, que **plus la taille de l'entreprise augmente, plus l'engagement se dégrade**. Pareillement, la non-disponibilité d'un salarié liée à un arrêt de travail est plus faible dans les PME. La principale manifestation du désengagement dans le domaine du numérique est à l'initiative du salarié, avec un taux de désengagement déclaré (TDD) avoisinant les 15%.

[Pour télécharger l'étude 2018 complète](#)

[www.apicil.com](http://www.apicil.com)



@GroupeApicil

### À PROPOS D'APICIL

Le Groupe APICIL, 4<sup>e</sup> groupe français de Protection Sociale, propose une gamme complète de solutions performantes et adaptées en santé-prévoyance, épargne et retraite pour particuliers et professionnels. Chaque jour, les 2 000 collaborateurs du Groupe apportent leur expertise aux 44 307 entreprises et 1,7 million d'assurés protégés. Avec ses membres, le Groupe accompagne les 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.

### 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 10,5 M€ en 2016 et basé à Paris, Lyon, Genève et Bruxelles.

### CONTACTS PRESSE

TBWA\CORPORATE - Tiffany Allenet  
tiffany.allenet@tbwa-corporate.com  
Tél. : 04 37 47 36 26

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

 GROUPE  
**APICIL**  
PROTÉGER ET SERVIR

IBET  
GLOBAL 2018  
CONTRAI NT

**0,75**

—  
**STABLE**

Par rapport à 2017

COÛT MOYEN DU MAL ÊTRE AU TRAVAIL  
PAR SALARIÉ

**13 340€**

COÛTS COMPRESSIBLES DE  
NON-DISPONIBILITÉ LIÉE  
AUX ARRÊTS DE TRAVAIL

**3 070€**

COÛTS COMPRESSIBLES DU  
DÉS ENGAGEMENT RÉCIPROQUE  
EMPLOYEUR/SALARIÉS

**2 230€**

## PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



## PAR TAILLE D'ENTREPRISE

de 1 à 9 salariés

de 10 à 49 salariés

+ de 49 salariés

