

L'IBET et les applications financières

L'IBET comme méta-mesure d'objectivation des signaux faibles, applicable aux conformités ESG, VaR et Bâle III.

L'IBET (L'Indice de Bien Etre au Travail)© une méta-mesure d'objectivation de signaux faibles, applicable aux demandes de mise en conformité comptables de type :

ESG / VaR / Bâle 3 / Risque Social / Analyse de portefeuilles

La performance globale repose sur un principe fondamental :

Le lien intrinsèque entre le champ économique et le champ social...

Et permet à l'entreprise de concilier les enjeux de la Société des actionnaires et ceux de son environnement social

L'IBET©, une convention socioéconomique de qualité, reconnue par « APICIL »,

5é groupe de protection sociale et labellisée comme projet innovant en performance sociale par le Pôle de Compétitivité mondial « Finance Innovation ».

L'Indice de Bien-Être au Travail est un révélateur de l'Engagement réciproque salariés/entreprise.

Il se base sur une approche systémique du bien-être au travail...

(on mesure les différents contextes de non-disponibilités)

(on mesure les différents contextes du désengagement)

L'Equation systémique entre l'ordre et le désordre socio-organisationnel s'établit par :

... et du risque de dégradation de la performance opérationnelle.

l'IBET© est une nouvelle norme socioéconomique, qui concilie les résultats d'une décision stratégique, avec la qualité de l'engagement des parties prenantes dans l'exécution opérationnelle.

La lecture de la performance devient intégrée et

Socioéconomique, permettant de révéler une survaleur ou sous-valeur sociale de performance :

L'IBET© est le reflet des 4 dimensions générant la Performance Socioéconomique :

Disponibilité, Engagement, Santé globale et Responsabilité Sociale

Baromètre et cartographie sectorielle 2012 de l'engagement socio-organisationnel

Source DARES et CNAMTS (statistiques officielles

2012 portant sur 18,3 millions de salariés du secteur privé).

L' IBET est un indice socioéconomique allant de 0 à

1 pour sa valeur maximum, traduisant la meilleure performance de l'engagement socioorganisationnel. Par convention de Qualité, le Bien

Etre au Travail révélateur de l'Engagement se situe à un $IBET \geq 0,85$.

L'Engagement restitué par l' $IBET^{\circ} + \Sigma$ Désengagements = 1

En 2012, pour les 18,3Millions de salariés du privé, le désengagement socio-organisationnel représente 12K€/an/salarié en coûts directs et indirects, soit un Badwill Social $^{\circ}$ de 215 Milliards€ ou 10,6 % du PIB 2012.

Un gain de 10% sur la QUALITE du Travail est plus facile à obtenir que 1% de performance économique en plus.

Le Goodwill Social $^{\circ}$ ajustable représente 4250 €/an/salarié.

La Santé & Sécurité au Travail représente un enjeu de 7% de la masse salariale pour les entreprises et 3 % du

La compétitivité socioéconomique avec l' $IBET^{\circ}$, permet le pilotage de la Masse Salariale en coûts directs + indirects de désengagements déclarés et non déclarés en santé globale et relations au travail.

Ruptures conventionnelles Licenciement non économique

Applications et Bénéfices de l' $IBET^{\circ}$ « Passer d'une restitution strictement économique de la Performance à la double lecture Sociale ET Economique »

L' $IBET^{\circ}$ s'applique dans les scénarios suivants :

- Tableau de pilotage de la Performance socio-économique et de l'Engagement
- Dispositif d'alerte, d'Audit et d'évaluation pour la prévention du risque social et de la santé globale
- Révélateur de la performance du Processus d'Embauche
- Indicateur de performance sociale pour la rémunération variable du management
- Objectivation de Politiques de RSE et d'Investissement Socialement Responsable

- Audit de Performance Sociale pour les opérations de fusion/acquisition
- Un label Entreprise en Bien Etre au Travail pour les collectivités locales
- Fonds d'indemnisation public/privé dont l'assiette serait basée sur l'IBET©

Les bénéfices de l'IBET© et du MQVT © (Management de la Qualité de Vie au Travail) pour une Performance de l'Engagement du Capital Humain intégrée à la stratégie globale de l'entreprise :

- Améliorer sa Performance Globale par plus de : Motivation, Confiance et Engagement de tous
- Attirer et Fidéliser les Talents par une Image de Performance Economique, Ethique et Sociale
- Améliorer le Climat Social par le Management de la Qualité de Vie au Travail
- Réduire les Coûts cachés du Mal-être au Travail
- Libérer la Confiance issue des règles et conventions établies avec les parties prenantes internes
- Engager les Parties Prenantes dans une Conduite Collaborative du Changement

La méthodologie générale utilisée est basée sur des Taux et Indicateurs dont l'analyse permet de traduire une dégradation objective de la contribution opérationnelle générée par les coûts cachés du désengagement et du mal-être au travail. Ces coûts cachés se retrouvent à travers l'analyse de différentes données sociales comme l'absentéisme pour maladie ordinaire, les accidents du travail et de trajet, les maladies professionnelles et les sorties forcées de personnel. Pour les entreprises de > 300 p, le BILAN SOCIAL approuvé par les IRP sert de référence pour les données sociales.

Relations potentielles entre l'IBET et la calcul de la Valeur du Risque (VaR)

- L'exigence en fonds propres est conditionnée par la bonne prise en compte de la mesure des risques.
- Le risque socio-organisationnel est à la fois systémique (causes internes et externes), holistique (avant/après, symptômes/causes) et anémique (pertes de repères et de valeurs, défiance pouvant aller au chaos organisationnel)
- Ce qui le classe dans la catégorie des risques de type « cindynique » associée aux dangers dans les organisations (ex: police, armée, nucléaire, risque industriel, catastrophe, désorganisation, chaos, grèves, prises d'otages, suicides, épuisement, désengagements, présentéisme)
- Son impact sur le risque opérationnel (EBITDA) est sensible, par exemple en 2012 sur la base des statistiques DARES et CNAMTS des 18,3 millions de salariés du privé, l'IBET moyen ressort à 0,76 soit une dégradation de 24% de la Masse Salariale.
- Le coût moyen annuel par salarié en 2012 du au mal être au travail ressort ainsi à

12K€ dont 4K€ en non disponibilité de santé/sécurité et 8K€ en désengagements dans la relation.

- On peut ainsi définir un nouveau risque de type socio-organisationnel dans la catégorie des risques opérationnels RAPM :

le ROSRM pour : « Return On Social Risk Management » avec $ROSRM = (1-IBET) \times MS/EBITDA$

Le portefeuille ISR d'AMUNDI exige une notation ESG sur 7 niveaux, basée sur un questionnaire déclaratif éprouvé

La notation IBET s'établit sur 7 niveaux qui vont du Goodwill Social au

Badwill Social à rapprocher au critère d'EVA (Economic Value Added)

La notation ESG d'Amundi exclut les rangs E, F, G qui correspondent aux 3 niveaux de Badwill Social© de l'IBET

En relatif, la note ESG moyenne correspond à l'IBET moyen de l'étude statistique sectorielle nationale publiée par Mozart Consulting (0,76 pour 2012)

En absolu, la note du portefeuille ISR doit être $\geq$ à C, soit le niveau A, B de

Goodwill Social © pour A et B et de neutralité sur C (ni GS ni BS)

Relations potentielles entre l'IBET et la calcul de la Relations potentielles entre l'IBET et la calcul de la VaR

- On peut ainsi définir un nouveau risque de type socio-organisationnel dans la catégorie des risques opérationnels RAPM :

- le ROSRM pour Return On Social Risk Management avec $ROSRM = (1-IBET) \times MS/EBITDA$

- Le risque socio-organisationnel est de nature « Risque Opérationnel » ou « Unexpected

Losses » (pertes inattendues), classé dans les rubriques comptables COREP/FINREP de la norme IAS 36 au titre de la dépréciation d'actifs (capital humain)

- Il relèverait des conformités Bâle 2/CRD art 367, expertise socio-économique.

- Appliquer pour certaines lignes d'investissement une évaluation IBET afin d'affiner la notation ESG dans les cas A, B pour un « super check » sectoriel, C pour « lever le doute » et D pour confirmer « l'exclusion ».

- Augmenter certaines classes d'actifs avec des cibles à fort IBET

- Renforcer le marketing d'AMUNDI sur les critères « ESG »

- Renforcer l'analyse et la prise en compte des risques systémiques.

Bénéfices attendus de l'IBET pour le calcul de la VaR

Nos champs d'intervention: Le Pilotage et le Management de la Performance Socioéconomique dans les stratégies opérationnelles

- Pilotage de la Performance Socioéconomique (Goodwill / Badwill)
- Stratégies de Recrutement, Coopération et Mobilisation
- Audit socioéconomique en M&A et accompagnement Postintégration
- Audit socio-organisationnel et Conduite du changement collaborative
- Stratégies d'Innovations et mutations des Métiers
- Stratégie RSE, Reporting intégré, Médiations Interentreprise
- Engagement en Achats et Relations Fournisseur
- Diagnostic de qualité de vie au travail et accompagnement du plan d'actions
- Prévention en santé globale et gestion des RPS (Risques
- Audit & Pilotage du Risque Social opérationnel
- Roadmap stratégique RH : Accompagnement vers une
- Agilité et développement des compétences (GPEC étendue-mutation métiers-Achats responsables)
- Développement et Pilotage de la Performance Sociale:

recrutement, intégration, rémunération variable, dialogue social, prévention, médiation

- Stratégies de communication sur la confiance, coopération,, image employeur, innovation, RSE, QVT
- Accompagnement des Plans d'actions de Réputation et de Mobilisation des parties prenantes internes

Cas d'applications de notre proposition de valeur chez nos clients.

Prévention globale et posture managériale

Accompagnement sur la QVT et la prévention des RPS

Accompagnement de la DG & DRH au changement

Pilotage de la performance sociale en santé

France: 63, rue de Ponthieu - 75008 Paris Tel: (33) 01 42 88 05 18 Fax: (33) 01 42 33 13 32

1, rue cours Albert Thomas - 69003 Lyon Tel: (33) 04 72 33 65 66

Suisse : 40, rue de l'Athénée - 1206 Genève Tel: (41) 022 588 65 30 Fax: (41) 022 588 65 31

www.mozartconsulting.eu

Texte de Victor Waknine, reproduit avec son accord sur brunobrochenin.com.