

Focus sur l'Indice de Bien-Être au Travail

Trois questions sur l'IBET : la symétrie des attentes, le rôle des groupes de protection sociale, la prévention primaire.

Trois questions à Victor Waknine, Président et Fondateur de la SAS Mozart Consulting, à l'origine de l'IBET.

1) Pouvez-vous présenter succinctement l'IBET©, en quoi ce concept est d'une part innovant, d'autre part efficient ?

L'IBET© est un système de pilotage objectif de l'engagement et du bien-être au travail basé sur la symétrie des attentes.

À la fois indice statistique et sectoriel, l'IBET ©est le premier système de mesure chiffrée du bien-être au travail. Outil de reporting social, il permet d'évaluer le risque socio-organisationnel au sein de l'entreprise ou son potentiel de survaleur sociale. L'IBET éclaire les plans d'actions d'amélioration continue de l'efficacité opérationnelle par la santé globale au travail.

Ainsi, l'IBET© peut être considéré comme un indicateur puissant de dialogue social et de communication. Il permet aux parties prenantes des organisations du travail (direction, management, élus) de définir ce qui est constatable, mesurable, et d'établir une cartographie statistique et sectorielle de l'engagement, révélateur de performance sociale.

2) En quoi les mutuelles et les groupes de protection sociale peuvent s'en emparer et pour quels résultats attendus ?

Conscients que la composante intrinsèque de la pérennité et de la compétitivité des entreprises est le bien-être des salariés, les groupes de protection sociale comme

2012, construisent leur différence depuis près de 75 ans, sur une vision innovante de la protection sociale en accompagnant les collaborateurs des entreprises adhérentes au travers de programmes de prévention santé et de sensibilisation au juste coût des soins. Ils contribuent ainsi à la santé des assurés, déterminante pour la santé de l'entreprise qu'ils pourront accompagner en phase de pilotage en prévention primaire par la mise en place d'un

Indice de Bien-Etre au Travail : l'IBET©.

L'autonomie, l'utilité sociale, la reconnaissance, la qualité des relations... sont des déterminantes essentielles du bien-être des salariés. Sans ces fondamentaux, parfois difficiles à réunir, le mal être en

entreprise (désengagement socio-organisationnel) se développe avec des répercussions évidentes sur la productivité :

absentéisme, présentéisme, retard, turnover... il doit donc être quantifié et devenir un véritable outil de pilotage objectif de la performance socioéconomique.

Une phase de mise en place d'indicateurs qui mesurent le bien-être au travail (engagement réciproque) est une étape fondamentale, préalable à la mise en place d'actions de diagnostic, de recommandations et d'accompagnement, car pour mener des actions il faut pouvoir les mesurer dans le passé, le présent et le futur, c'est le pilotage de la santé au travail qui est en jeu.

Les métiers des groupes de protection sociale conduisent à agir pour la bonne santé des salariés, car la performance sociale n'est pas seulement une charge mais peut être utilisée comme un levier pour améliorer la performance économique de l'entreprise. Des salariés qui vont bien, vont contribuer à ce que l'entreprise aille mieux.

3) L'Ipse peut-il concourir, dans l'esprit de sa Charte, au bien-être au travail et à la réduction des coûts pour la prévoyance collective complémentaire, en sus de celle obtenu par la sécurité sociale ?

Les salariés attendent de leurs parties prenantes (Directions, élus, groupes de protection sociale) des signes d'exemplarité indiscutable, seule la mesure chiffrée en terme d'objectif de santé et de bien être au travail peut envoyer ce signal fort et indiscutable.

Les différents baromètres et questionnaires de perception s'ils offrent l'avantage de donner la parole aux salariés, sont très hétérogènes suivant les questions posées, l'activité des entreprises, sont intrusifs et comportent de nombreux biais méthodologiques. Ils n'ont pas le caractère indiscutable de la gestion sociale par la mesure chiffrée (salaires, jours d'absence pour maladie, ATMP, emploi, statut, parité, etc...) afin d'établir une controverse saine entre parties prenantes du dialogue social.

L'Ipse pourrait par exemple être pilote sur un projet d'IBET spécifique : sectoriel, métiers, sociodémographique ou régional, qui intéresserait ses membres, pour partager en commun une Base de

Données Socio-Economique (BDES) sur le Bien Etre au Travail. n