





Restitution anonymisée d'audit du modèle de l'Indice de Bien-Être au Travail © (IBET)

WillBe Group intervient auprès de grands Groupes, de PME innovantes et d'acteurs du digital au service de leurs développements stratégiques et leurs transformations complexes

PARIS
22, rue de l'Arcade, 75008
T. +33 (0)1 42 33 13 33

GENÈVE
Rue de l'Athénée 40, 1206
T. +41 (0)22 588 65 30

BRUXELLES
209A, avenue Louise, 1050
T. +32 (0)26 27 55 70

→ **Rappel méthodologique**

→ Contexte de l'audit IBET et rappel des variables

→ Séquence de restitutions

- Analyses IBET, comparaison sectorielle, analyse des désengagements réciproques, de l'absentéisme et de la sociodémographie
- Analyses IBET des 4 entités et comparaison sectorielle
- Analyses IBET sur les 7 régions
- Analyses IBET sur les 4 métiers (fonctions supports, vente, édition, services)
- Analyses IBET sur les mailles sociodémographiques métiers
- Analyse des profils cumulés et extrêmes
- Constats sur les indicateurs de vigilance sociale
- Bilan socioéconomique global

→ Enseignements et explorations

Rappel méthodologique du modèle « I BET »

La Qualité de Vie au Travail comme contrepartie de la demande croissante d'engagement

L'Indice de Bien-Être au travail ©

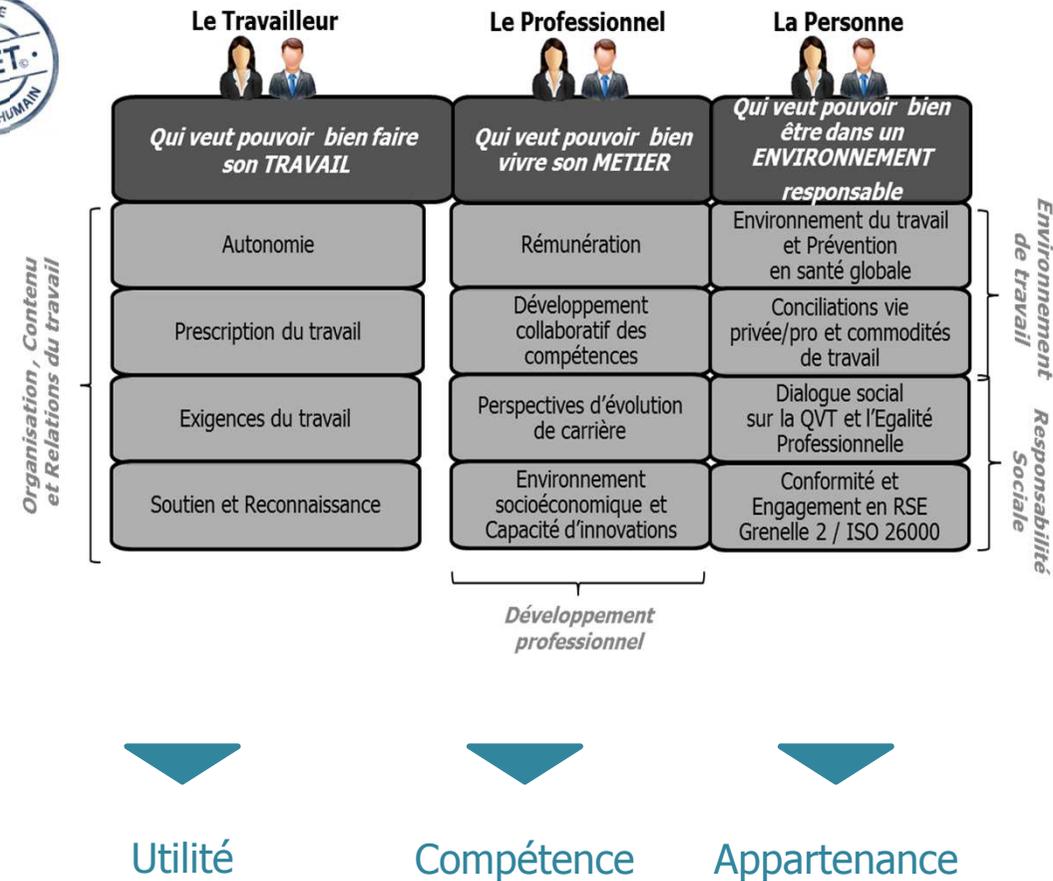
Le référentiel de mesure des effets du désengagement...

Indices de référence	Niveaux d'engagement	
IBET > 0,95	Sur-Engagement	⚠
0,90 < IBET < 0,95	Adhésion	Goodwill Social
0,85 < IBET < 0,90	Bonne Pratique	Goodwill social
0,80 < IBET < 0,85	Contenu	ajustable
0,75 < IBET < 0,80	Contraint	Goodwill social
0,70 < IBET < 0,75	Dégradé	
0,65 < IBET < 0,70	Désengagement	
0,60 < IBET < 0,65	Epuisement	Badwill Social
0,55 < IBET < 0,60	Renoncement	
IBET < 0,55	Chaos	



Le référentiel de la vigilance managériale ©

... pour répondre à la demande de plus d'engagement



Les taux de désengagement réciproques

- ▶ Non-Disponibilité (**TND** - Arrêt de travail de désengagement des collaborateurs et aux ATMP + Trajet)
- ▶ Sorties Forcées (**TSF** - de l'entreprise vers les collaborateurs)
- ▶ Désengagement Déclaré (**TDD** - des collaborateurs vers l'entreprise)
- ▶ **TMET** : Taux de Mal Etre au Travail = $\Sigma \text{TND} + \text{TSF} + \text{TDD}$
- ▶ **IBET = 1 - TMET**
- ▶ Les taux bruts sont pondérés d'un coefficient de **coûts cachés indirects** et de risque de **présentéisme** (2 pour les mailles comprises entre 20 et 40 personnes et 2,5 pour les mailles supérieures à 40 - voir slide 29)

- Rappel méthodologique
- **Contexte de l'audit IBET**
- Séquence de restitutions
 - Analyses IBET, comparaison sectorielle, analyse des désengagements réciproques, de l'absentéisme et de la sociodémographie
 - Analyses IBET des 4 entités et comparaison sectorielle
 - Analyses IBET sur les 7 régions
 - Analyses IBET sur les 4 métiers (fonctions supports, vente, édition, services)
 - Analyses IBET sur les mailles sociodémographiques métiers
 - Analyse des profils cumulés et extrêmes
 - Constats sur les indicateurs de vigilance sociale
 - Bilan socioéconomique global
- Enseignements et explorations

Cartographie des mailles d'analyse suite à la collecte de données réalisée

40 mailles ont été identifiées

ENTITES (11 mailles)					
Consolidé					
F	H	Ag -	Ag +	An -	An +
Filiale 1					
Filiale 2					
Filiale 3					
Filiale 4					

REGIONS (7 mailles)
BOULOGNE
TOULOUSE
MARSEILLE
MONTARGIS
NANTES
LILLE
LYON

F : Femmes
H : Hommes
Ag-: inférieur à l'âge médian
Ag+: supérieur à l'âge médian
An-: inférieure à l'ancienneté médiane
An+: supérieure à l'ancienneté médiane

METIERS (22 mailles)					
FONCTIONS SUPPORTS					
F	H	Ag- +	Ag +	An -	An+
COMMERCE/VENTE					
EDITION					
F	H	Ag- +	Ag +	An -	An+
SERVICES					
F	H	Ag- +	Ag +	An -	An+

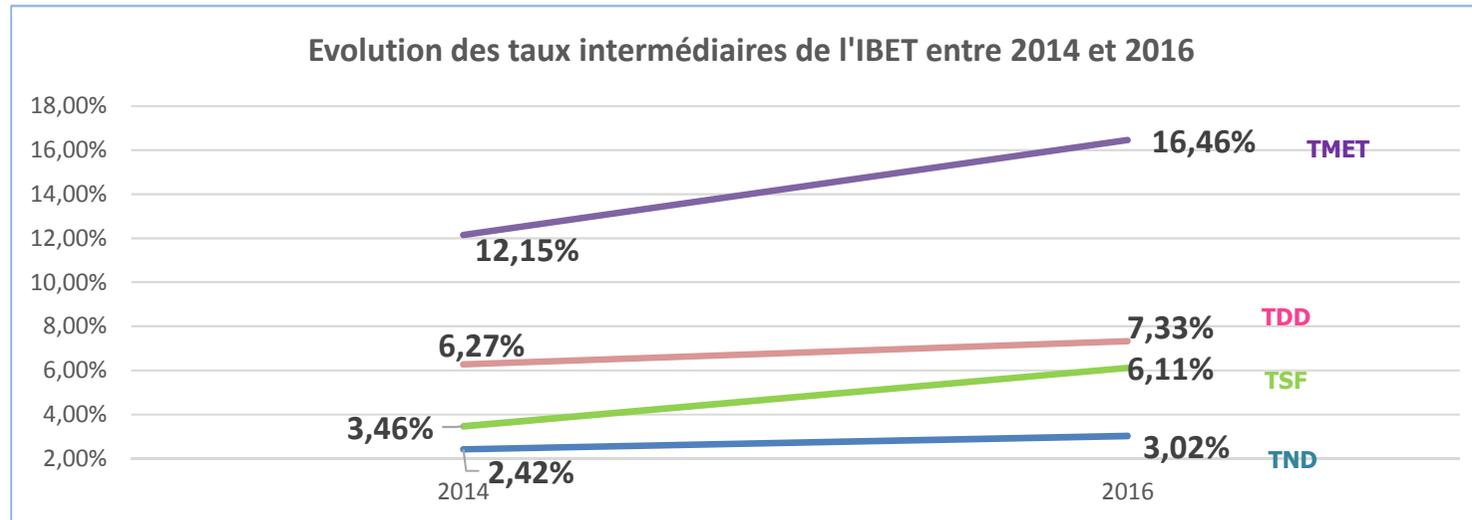
Commentaires

- Afin d'éviter les effets de loupe, le modèle IBET ne prend pas en compte les mailles d'analyse inférieures à 20 salariés, ainsi la sociodémographie de la maille (vente/commerce) n'a pas été analysée en 2014/2015/2016, tout comme la sociodémographie de la maille Fonctions Supports pour les années 2014 et 2015

- Rappel méthodologique
- Contexte de l'audit IBET
- **Séquence de restitutions**
 - **Analyses IBET, comparaison sectorielle, analyse des désengagements réciproques, de l'absentéisme et de la sociodémographie**
 - **Analyses IBET des 4 entités et comparaison sectorielle**
 - **Analyses IBET sur les 7 régions**
 - **Analyses IBET sur les 4 métiers (fonctions supports, vente, édition, services)**
 - **Analyses IBET sur les mailles sociodémographiques métiers**
 - **Analyse des profils cumulés et extrêmes**
 - **Constats sur les indicateurs de vigilance sociale**
 - **Bilan socioéconomique global**
- Enseignements et explorations

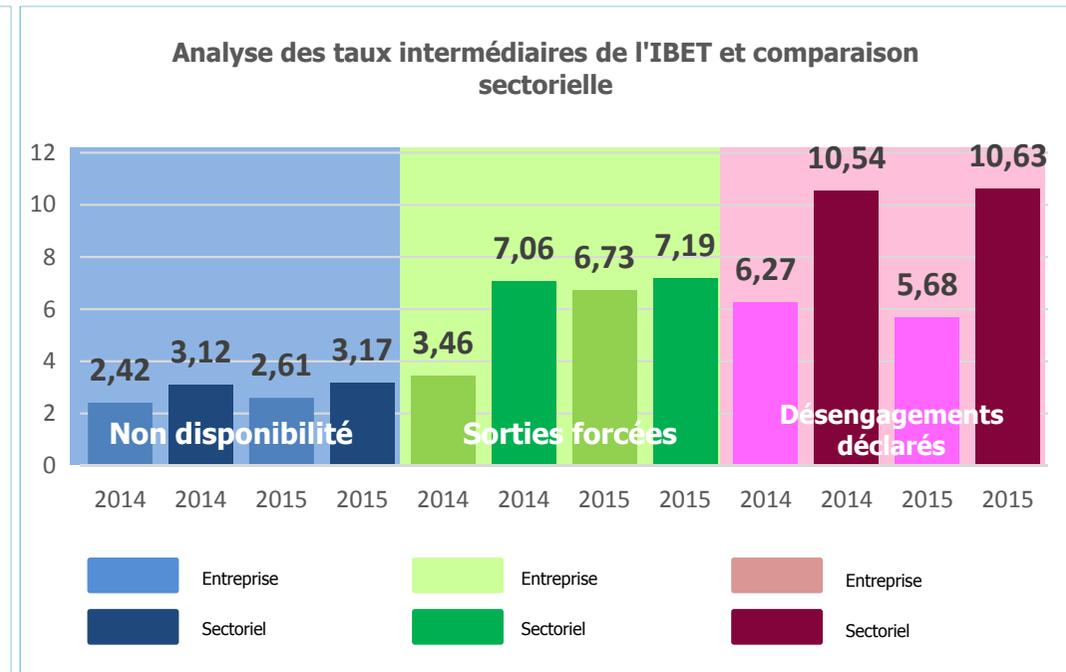
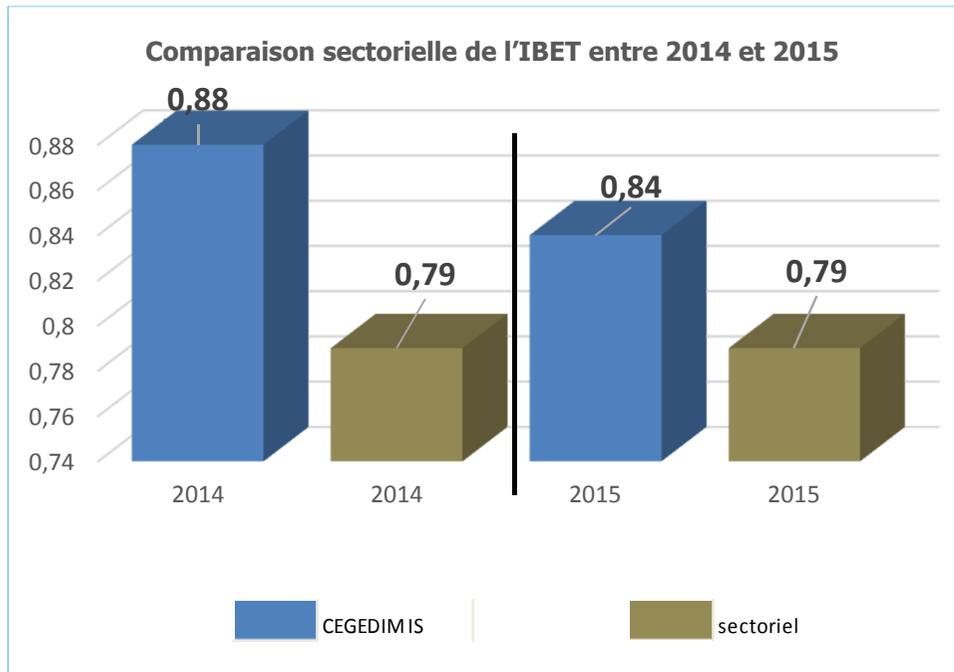
Analyse de l'IBET sur la maille principale

L'IBET se dégrade mais reste à un niveau satisfaisant proche de 0,85 (révélateur du bien-être au travail) avec une progression des trois taux intermédiaires, la non-disponibilité augmente de 25%, les sorties forcées de 77% et le désengagement déclaré de 17%, entraînant une baisse de 2 points d'indice entre 2014 et 2016



Analyse sectorielle du niveau d'engagement de 2014 à 2015

L'entreprise sur-performe son secteur en 2014 et 2015 au global et sur l'ensemble des taux intermédiaires de l'IBET



Note méthodologique

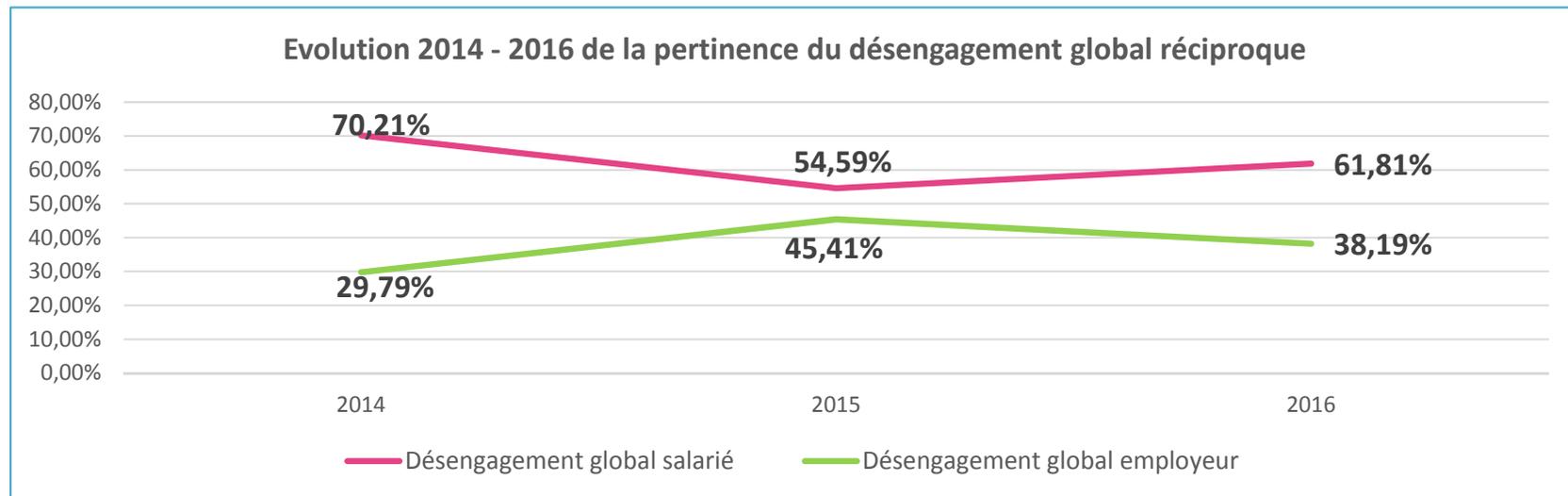
- ▶ Le secteur DARES de référence de l'entreprise est : Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie dont l'IBET 2014 et 2015 est de 0,79
- ▶ Les données annuelles publiées par la DARES et la CNAMTS ne sont pas encore disponibles pour l'année 2016

Analyse des désengagements réciproques

Le désengagement global salarié se confirme sur toute la période

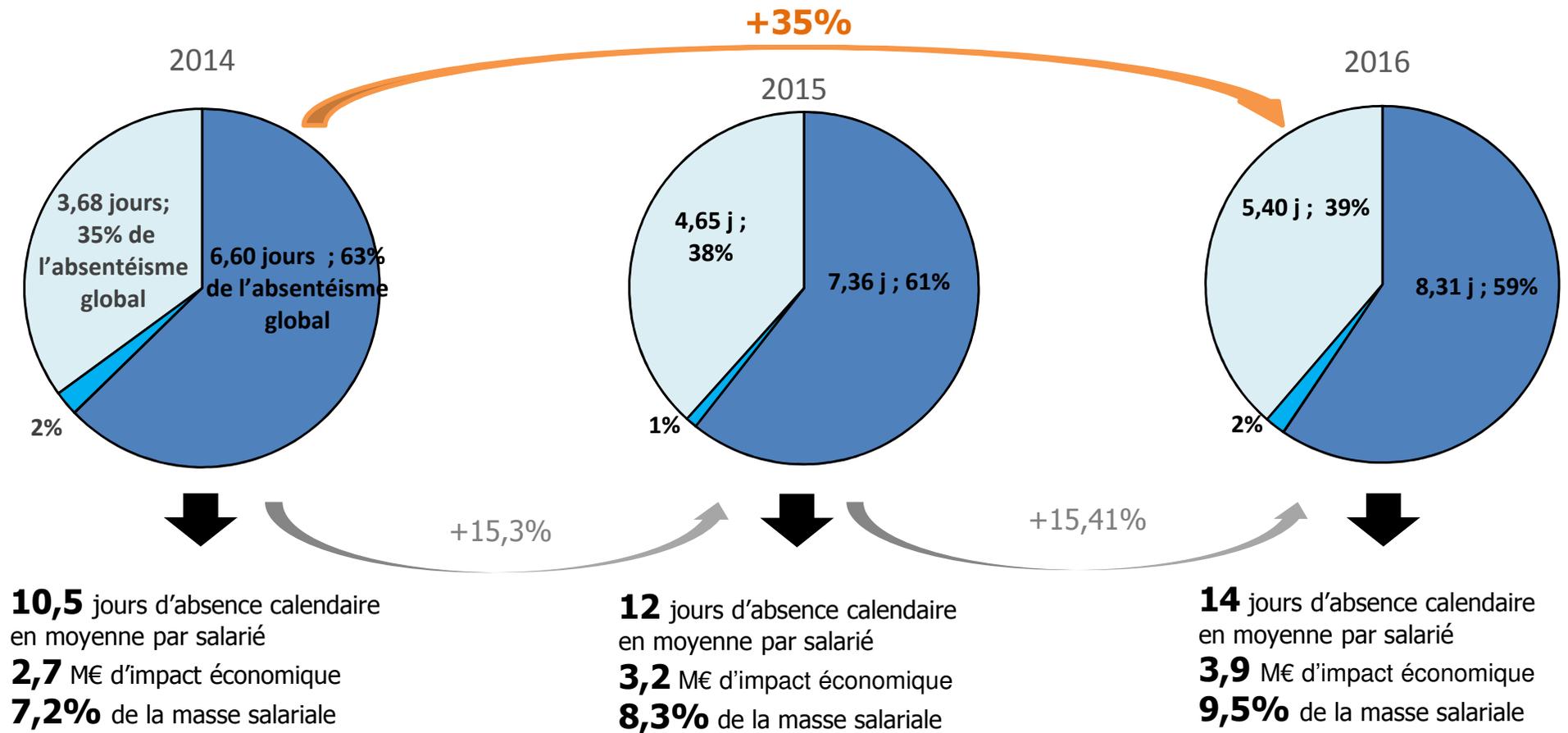
Nette augmentation du désengagement employeur (+74%) sur la période 2014-2016

		2014	2015	2016
SALARIE	TABDO	2,26%	2,52%	2,85%
	TDD	6,27%	5,68%	7,33%
	Désengagement global salarié	8,53%	8,2%	10,18%
EMPLOYEUR	TATMPTR	0,16%	0,09%	0,18%
	TSF	3,46%	6,73%	6,11%
	Désengagement global employeur	3,62%	6,82%	6,29%
	TMET	12,15%	15,02%	16,47%



Analyse de l'absentéisme global en santé

Entre 2014 et 2016, l'absentéisme global en santé a progressé de 35 % ayant un impact économique de 4 millions d'euros en 2016



L'absentéisme global en santé est composé de :



L'absentéisme pour longue maladie (> à 90 jours) hors maternité/paternité



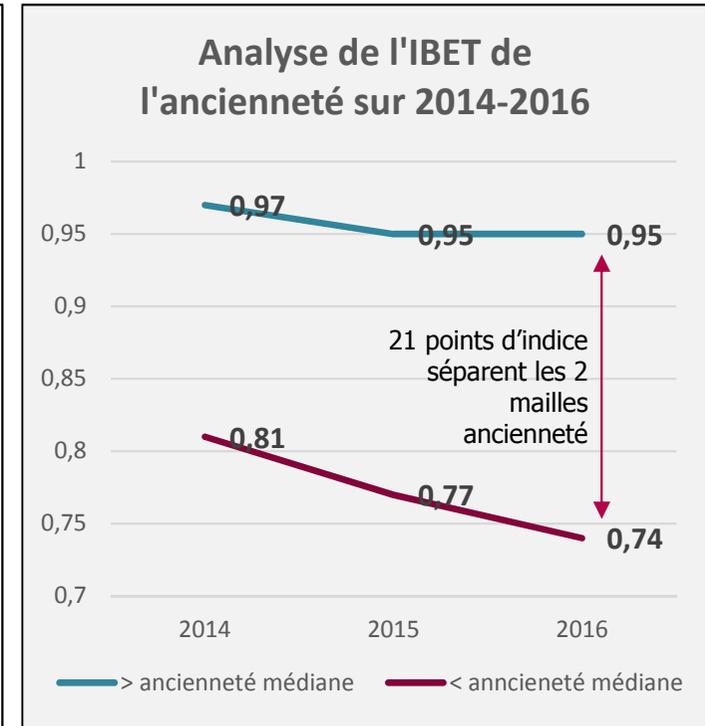
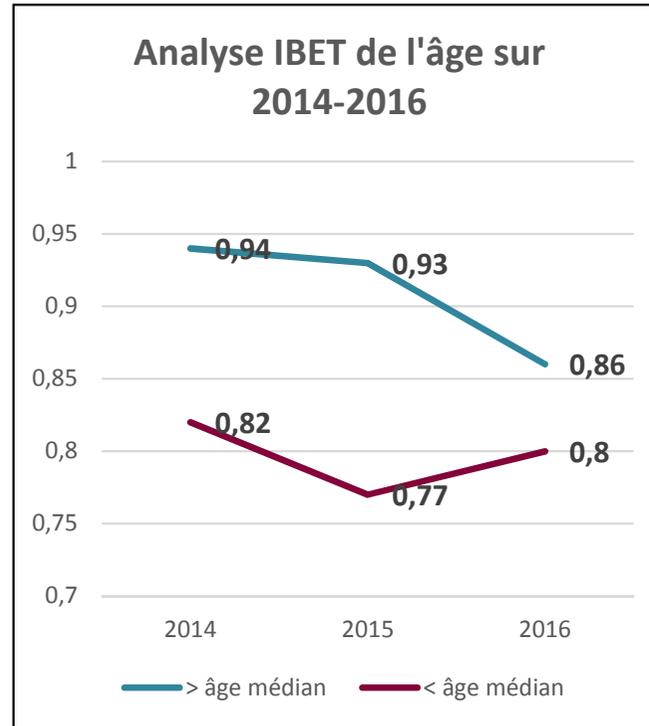
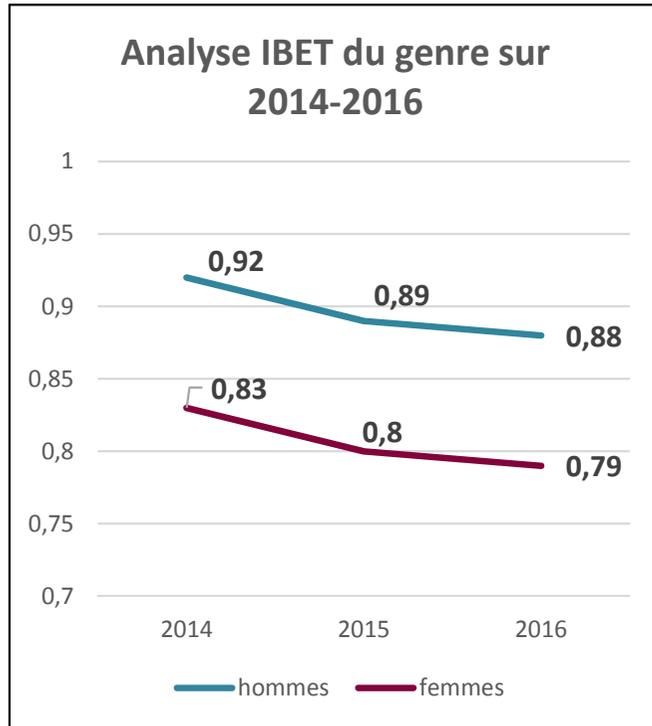
L'absentéisme de maladie ordinaire (< à 90 jours)



L'absentéisme pour cause d'accident de travail, de trajet ou de maladie professionnelle

Analyse de la sociodémographie entre 2014 et 2016

Plus de 20 points d'indice séparent les deux mailles ancienneté

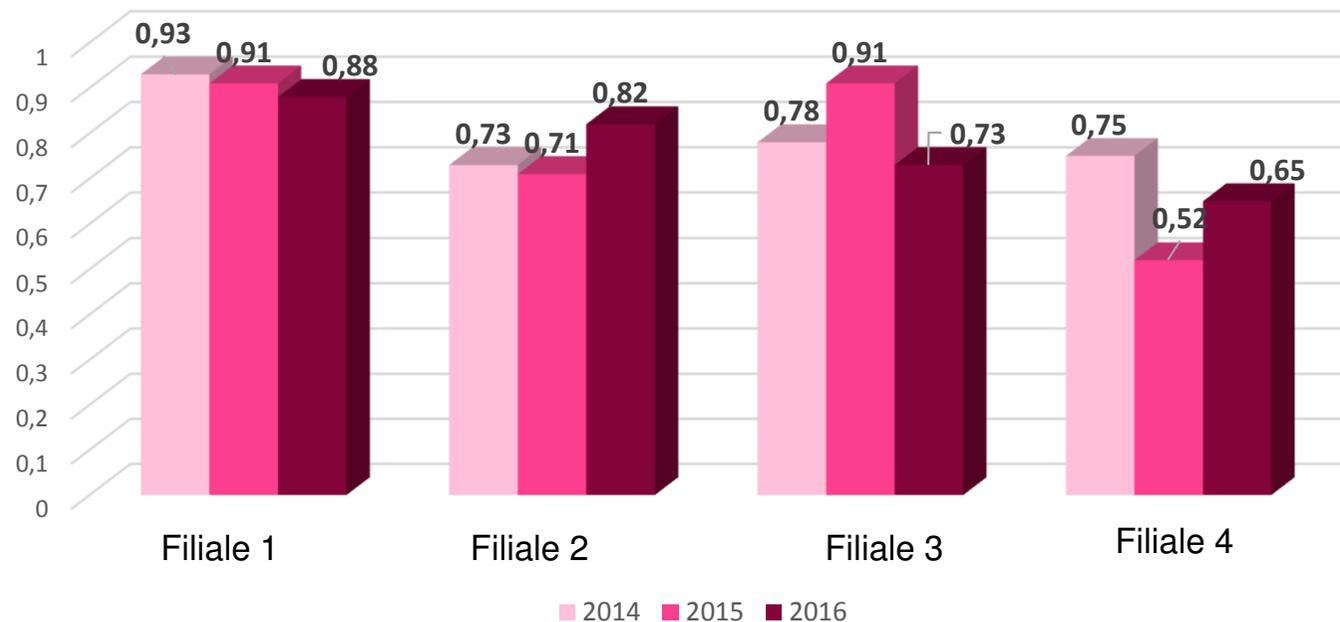


Synthèse par profils extrêmes cumulés 2016	
SATISFACTION	ALERTE
<p>âge supérieur au médian et d'ancienneté supérieure à la médiane concernant le genre Homme</p> 	<p>âge inférieur au médian et d'ancienneté inférieure à la médiane concernant le genre Femme</p> 

Analyse des entités

La tendance générale est à la dégradation du niveau d'IBET sauf la Filiale 2 qui voit son IBET augmenter de 9 points sur la période 2014--2016

Evolution 2014-2016 des IBET des entités

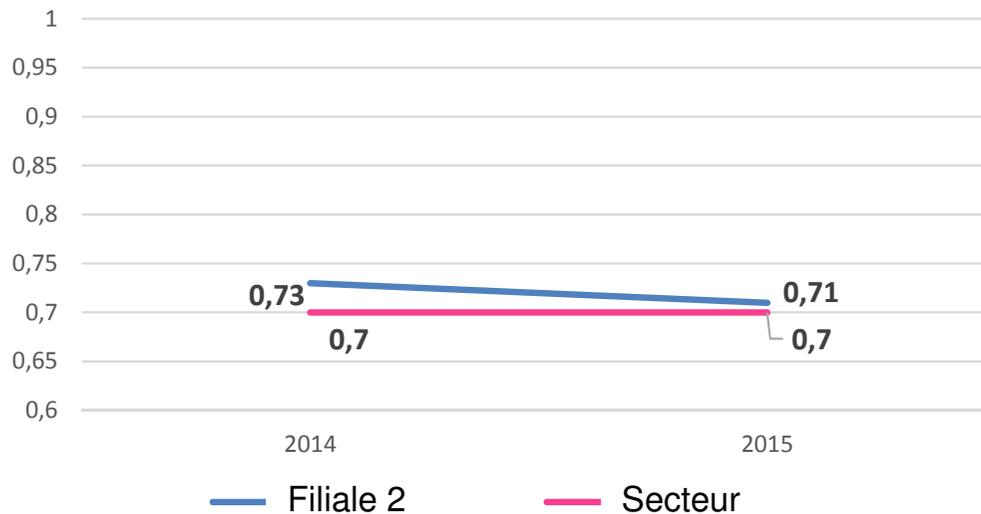


Constats

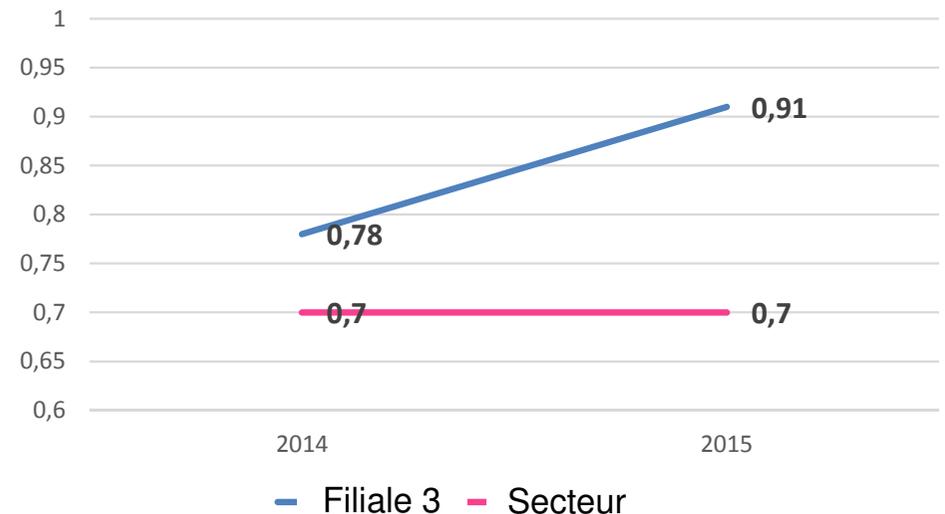
- ▶ Filiale 1 atteint le meilleur niveau d'engagement sur toute la période étudiée, quant à Filiale 4, elle atteint le plus faible IBET sur la période
- ▶ Filiale 2 est la seule entité qui a vu son IBET s'améliorer sur la période 2014 – 2016
- ▶ Filiale 3 a connu une très forte dégradation de son IBET entre 2015 et 2016 perdant 18 points d'indice à un niveau « dégradé » en 2016
- ▶ Filiale 4 a perdu 10 points d'indice entre 2014 et 2016 à un niveau de « désengagement »

Analyse sectorielle et concurrentielle des IBET entités en 2014 et 2015

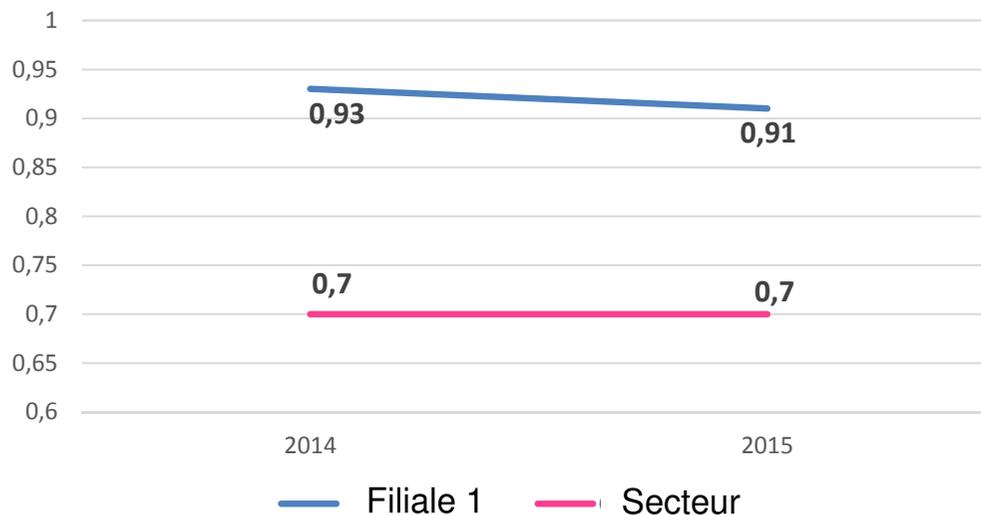
L'IBET de Filiale 2 est proche de celui du secteur en 2015



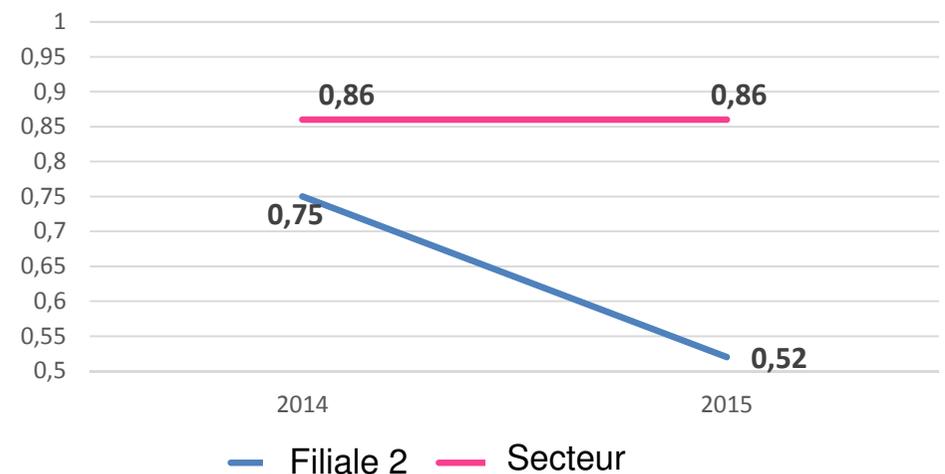
Filiale 3 sur-performe le secteur de référence



Filiale 1 surperforme également le secteur de référence

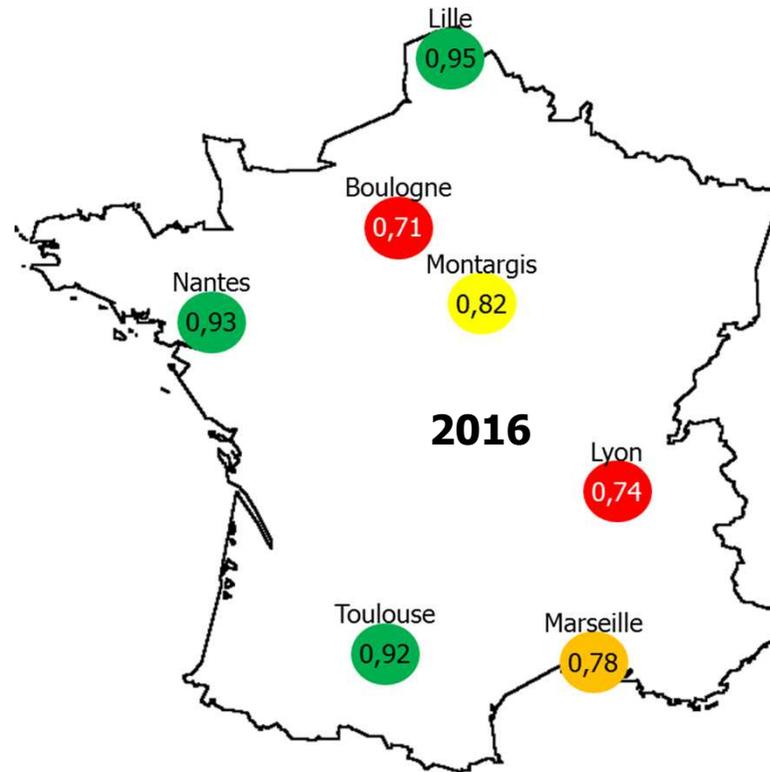


L'IBET sectoriel est supérieur de 30 points à celui de Filiale 2 en 2015

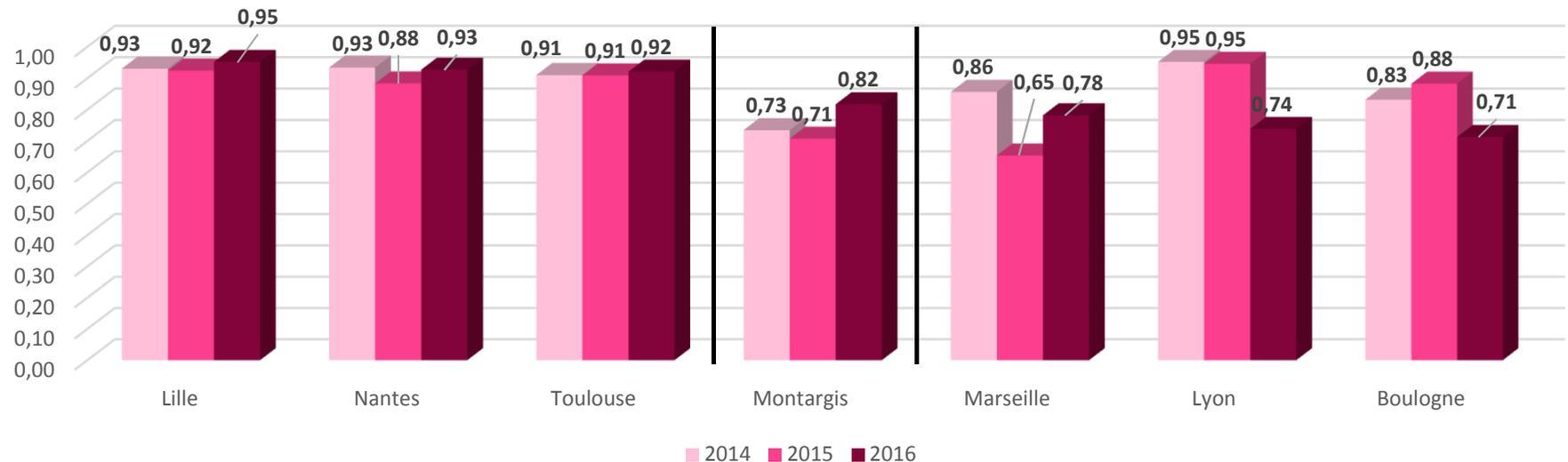


Analyse sur les sites géographiques

On distingue 3 types de sites: Lille, Nantes et Toulouse en satisfaction avec un IBET relativement constant sur la période; Montargis qui est en forte progression ; Marseille, Lyon et Boulogne en vigilance suite à la dégradation du niveau d'IBET



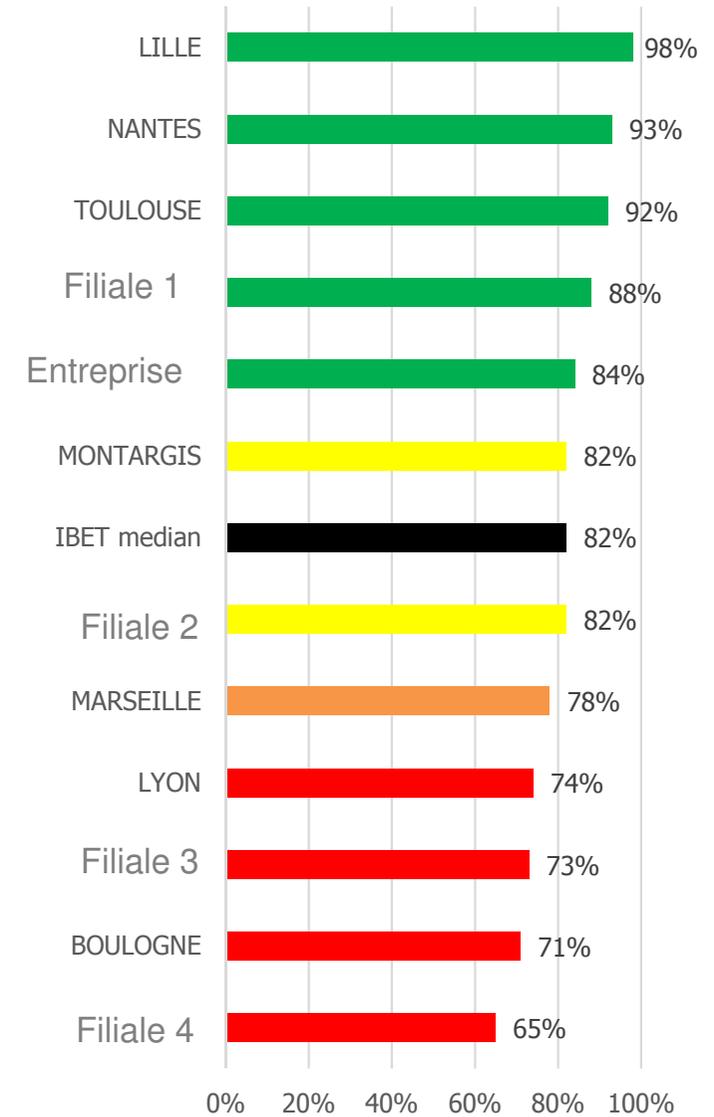
Analyse de l'IBET par site géographique



Synthèse organisationnelle (entités/régions) 2016 par taux, profils cumulés et extrêmes

– IBET global de 0,84

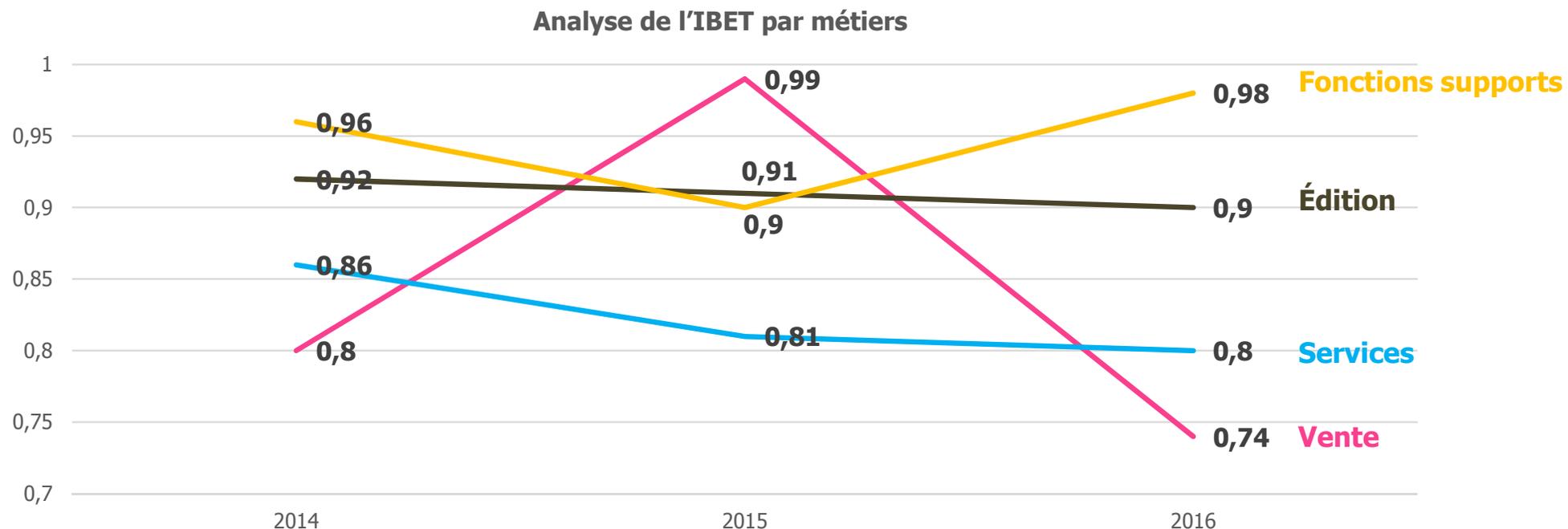
		Synthèse par taux - 2016			
MAILLES		ALERTE IBET < 75%	VIGILANCE + 80%>IBET>75%	VIGILANCE 85%>IBET>80%	SATISFACTION IBET > 85%
CEGEDIM IS				84%	
ENTITES	Filiale 1				88%
	Filiale 4	65%			
	Filiale 3	73%			
	Filiale 2			82%	
GEOGRAPHIQUES	NANTES				93%
	MONTARGIS			82%	
	TOULOUSE				92%
	MARSEILLE		78%		
	BOULOGNE	71%			
	LYON	74%			
	LILLE				98%



Profil en alerte	Filiales 3 et 4 / Boulogne et Lyon
Profil en satisfaction	Filiale 1 / Lille, Nantes et Toulouse

Analyse IBET sur les 4 métiers sur la période 2014 – 2016

Très forte adhésion sur les « fonctions supports » et « édition », vigilance sur les « services » et forte alerte sur « ventes »



Constats

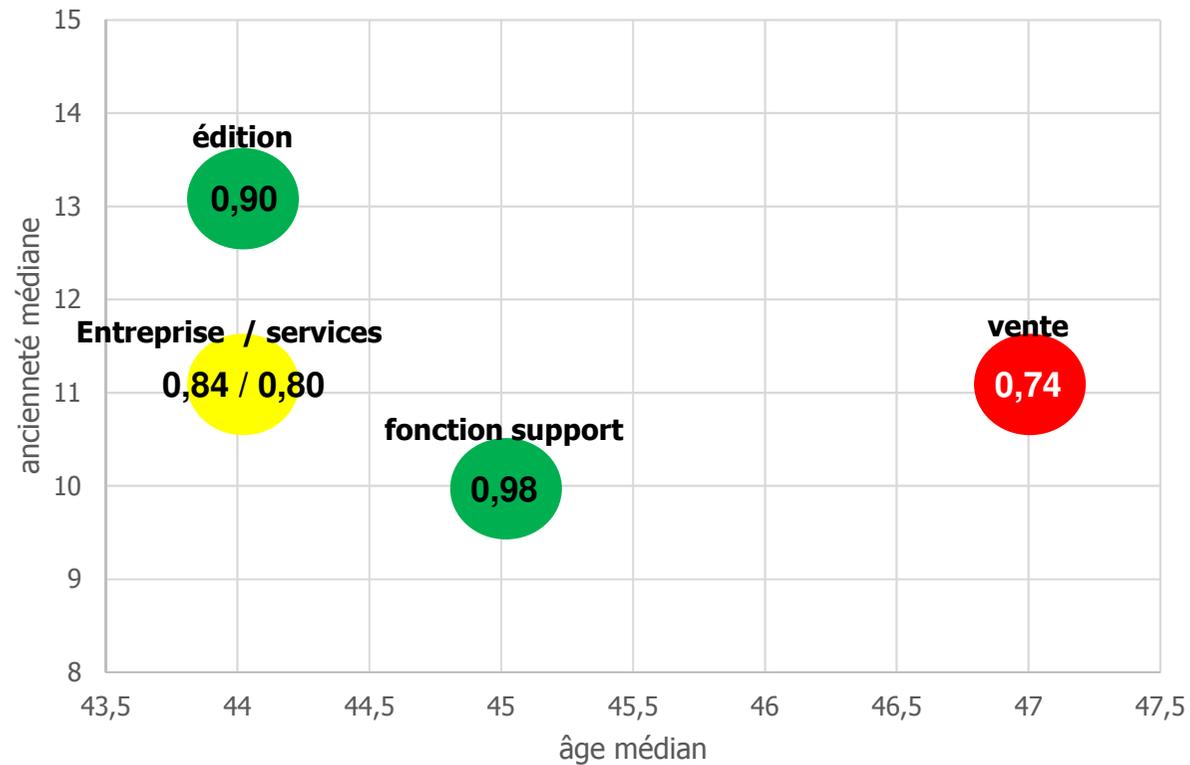
► Situations par métiers contrastées :

- Les fonctions supports améliorent leur IBET pour atteindre un très fort niveau d'engagement
- L'Édition est relativement stable sur la période en se maintenant à un niveau d'engagement très satisfaisant en « adhésion »
- Les Services perdent 6pts d'IBET et passent de 86% à 80% sur la période. Tous les taux intermédiaires sont impactés mais les sorties forcées subissent la plus forte augmentation.
- La Vente voit son IBET se dégrader de 80% à 68%. Cela s'explique par une hausse très forte des sorties forcées employeur et du désengagement déclaré salarié

Analyse IBET de l'âge et de l'ancienneté dans les métiers

Le métier « vente » se distingue par son IBET dégradé et son âge médian élevé (47 ans en 2016)

Répartition des IBET et de ses métiers suivant l'âge et l'ancienneté en 2016



Évolution de l'âge et métiers

	2014	2015	2016	Δ
Entreprise	46	45	44	↘
fonctions supports	46	45	45	↘
vente	48	50	47	↘
édition	47	45	44	↘
services	46	45	44	↘

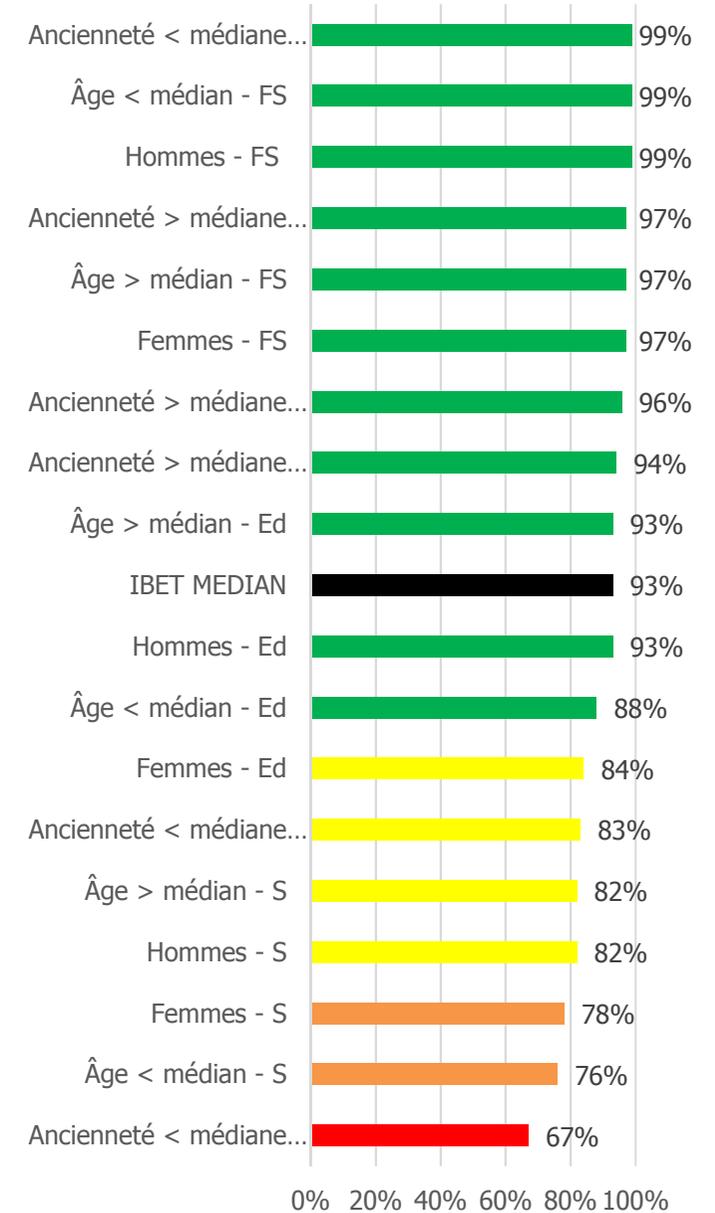
Évolution de l'ancienneté sur ses métiers

	2014	2015	2016	Δ
Entreprise	13	13	11	↘
fonctions supports	12	10	10	↘
vente	13	14	11	↘
édition	15	14	13	↘
services	12	12	11	↘

Synthèse sociodémographique par métiers en 2016 par taux, profils cumulés et extrêmes

- IBET global de 0,84

		Synthèse par taux - 2016			
MAILLES		ALERTE IBET < 75%	VIGILANCE + 80%>IBET>75%	VIGILANCE 85%>IBET>80%	SATISFACTION IBET > 85%
FONCTIONS SUPPORTS IBET 0,98	Hommes				99%
	femmes				97%
	Âge < médian				99%
	Âge > médian				97%
	Ancienneté < médiane				99%
	Ancienneté > médiane				96%
EDITION IBET 0,90	Hommes				93%
	femmes			84%	
	Âge < médian				88%
	Âge > médian				93%
	Ancienneté < médiane			83%	
SERVICES IBET 0,79	Hommes			82%	
	femmes		78%		
	Âge < médian		76%		
	Âge > médian			82%	
	Ancienneté < médiane	67%			
VENTE	Maille consolidée	74%			



Profil en alerte	Les effectifs d'âge et d'ancienneté inférieures à la médiane dans les Services ; les effectifs du métier Vente
Profil en satisfaction	Les effectifs des Fonctions Supports sur l'ensemble des mailles sociodémographiques

Note méthode ▶ Le modèle IBET ne prenant pas en compte les mailles inférieures à un effectif de 20 personnes afin d'éviter les effets de loupe, ainsi les mailles sociodémographiques de la vente n'ont pas été analysées

Légende
FS: fonctions supports
Ed: Edition
S: Services

Bilan socioéconomique global 2016 et calibration « ROI » des plans d'actions

CONSTAT

« Goodwill Social ajustable 2016 générant un potentiel d'amélioration de la performance socio-organisationnelle de **409 406 €** »

Indices de référence	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	Epuisement
0,55 < IBET < 0,60	Renoncement
IBET < 0,55	Chaos



Goodwill Social

Goodwill social ajustable

Badwill Social

RESULTAT

IBET 2016 (0,84/Contenu): Goodwill social ajustable, écart entre le niveau IBET atteint et le niveau IBET > 0,85 du Bien-Être au Travail

Les indicateurs de l'IBET étant tous basés sur la Masse Salariale :

***Goodwill social Ajustable** = 0,85 – 0,84 = 1 point de masse salariale
 Δ GSA = 1% de la Masse salariale chargée 2016

Une dégradation de compétitivité sociale opérationnelle
 = 0,01 × 40 940 667,44 = 409 406 €

Soit l'équivalent 6 ETP

RAPPEL

L'IBET global était de 0,88 en 2014 en **bonne pratique**, il est désormais de 0,84 en 2016 à un niveau **contenu**.
 L'entreprise a perdu un équivalent de **4 points de masse salariale** entre 2014 et 2016

Analyse des Indicateurs de vigilance sociale (IVS)

			2014	2015	2016	Δ14/16
Santé / prévoyance	TAT	Taux des Arrêts de Travail en SST (<90j + >90j + ATMPTR)	2,80%	3,07%	3,25%	↗
Présentéisme / sur-engagement	TMAB	Taux de Micro Absentéisme	14,30%	11,60%	12,33%	=
	TCET	Taux de Compte Epargne Temps	90,34%	105,19%	106,35%	↗
	TSTP	Taux de Salariés Toujours Présents	51,17%	54,88%	51,53%	=
Compétences / main d'œuvre contingente	TEPE	Taux d'Echec du Processus d'Embauche	6,25%	5,13%	6,21%	=
	TEPI	Taux d'Echec du Processus d'Intégration (embauche + 12 mois)	12,50%	5,13%	0,69%	↘↘
	TSPES	Taux de Sorties en Période d'Essai Salarié	50,00%	50,00%	44,44%	=
	TMOC	Taux de Main d'Œuvre Contingente	13,56%	17,42%	22,66%	↗↗
Égalité / mixité professionnelle	IBET Homme	Indice de Bien-Être au Travail des Hommes	92%	89%	88%	↘
	IBET Femme	Indice de Bien-Être au Travail des Femmes	83%	80%	79%	↘
	TEF	Taux d'Emploi des Femmes en CDI+CDD	46,31%	46,30%	49,02%	↗

Commentaires

Vigilance à porter sur les champs d'investigation des indicateurs de vigilance sociale suivant :

Santé / prévoyance

- ▶ Un Taux des arrêts de travail en augmentation sur la période

Présentéisme / sur-engagement

- ▶ Le micro absentéisme est maîtrisé mais reste à un niveau de vigilance suffisant pour continuer à le surveiller
- ▶ Surconsommation du compte épargne temps

Compétences / main d'œuvre contingente

- ▶ Le processus de recrutement semble efficace avec un taux d'échec stable et acceptable sur la période. L'intégration est elle aussi efficace puisque son taux d'échec est quasi nul en 2016
- ▶ Vigilance forte sur le recours à la main d'œuvre contingente puisqu'elle gagne près de 10 points entre 2014 et 2016

Egalité/mixité professionnelle

- ▶ Le taux d'emploi des femmes est correcte
- ▶ 9 points d'IBET séparent homme et femme

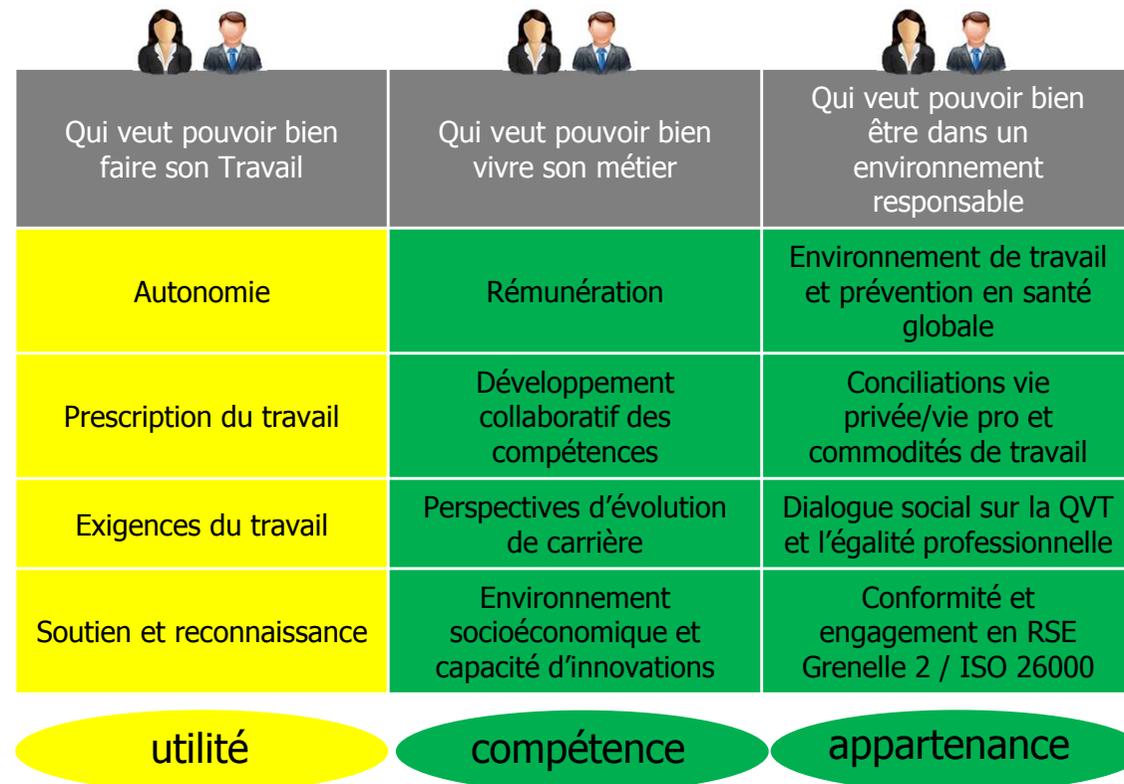
Qu'est-ce qui fait qu'un collaborateur est engagé dans son travail?



Articulation des IBET sur les représentations sociales

L'IBET médian du travailleur perd 5 points d'indice sur la période 2014 -2016 principalement liés aux champs de vigilance de l'utilité au travail

	Le travailleur	Le professionnel	La personne
IBET MEDIAN 2014	0,87	0,91	0,90
IBET MEDIAN 2015	0,88	0,91	0,88
IBET MEDIAN 2016	0,82	0,90	0,87



Méthodologie

- ▶ L'IBET du travailleur est déterminé par l'IBET médian organisationnel sur les 5 entités
- ▶ L'IBET du professionnel est déterminé par l'IBET médian des métiers et de l'ancienneté
- ▶ L'IBET de la personne est déterminé par l'IBET médian sociodémographique sur le genre et l'âge

PILOTAGE GLOBAL DE L'ENGAGEMENT ALIGNÉ SUR LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL (QVT) POUR L'ANNEE 2016

Représentations sociales	INDICATEURS		CEGEDIM IS	Alerte	Vigilance +	Vigilance	Satisfaction	Axes de progrès	Champs de vigilance à contextualiser
	Acronymes	Définitions							
L'engagement réciproque	IBET global	IBET du consolidé	84%	< 75%	>75%-80%<	>80%-85%<	>85%	Confiance	Utilité Compétence Appartenance
Le travailleur	IBET du travailleur	IBET médian du travailleur	82%	< 75%	>75%-80%<	>80%-85%<	>85%	L'engagement	Autonomie
	PDGS/PDGE	Pertinence en Désengagement Global Salarié ou Employeur	61,81% / 38,19%	À contextualiser	À contextualiser	À contextualiser	À contextualiser		Exigences et ergonomie du travail
Le Professionnel	IBET professionnel	IBET médian du professionnel	90%	< 75%	> 75%- 80%<	> 80%-85%<	>85%	Le développement des compétences	Environnement socioéconomique
	TEPE	Taux d'Echec du Processus d'Embauche	6,21%	À contextualiser	À contextualiser	À contextualiser	À contextualiser		Développement des compétences
	TEPI	Taux d'Echec du Processus d'Intégration (12 mois)	0,69%	À contextualiser	À contextualiser	À contextualiser	À contextualiser		Perspectives d'évolution
	TMOC	Taux de Main d'Œuvre Contingente	22,66%	À contextualiser	À contextualiser	À contextualiser	À contextualiser		Mutation des métiers
La Personne	IBET personne	IBET médian de la personne	87%	< 75%	> 75%-80%<	> 80%-85%<	>85%	La santé globale	Environnement de travail et prévention
	TMAB	Taux de Micro Absentéisme secteur tertiaire Secteur Industrie & Construction	12,33%	À contextualiser	À contextualiser	À contextualiser	À contextualiser		Conciliation de vies et commodités de travail
	TSTP	Taux de Salariés Toujours Présents	51,53%	À contextualiser	À contextualiser	À contextualiser	À contextualiser		Dialogue social QVTEP
	TAT	Taux compressible des Arrêts de Travail <90j, >90j et ATMPTR	3,25%	À contextualiser	À contextualiser	À contextualiser	À contextualiser		Conformités sociales RSE
L'égalité professionnelle	IBET Femme/Homme	Indice de Bien Etre au Travail Femme ou Homme	79%	88%	< 75%	> 75%-80%<	> 80%-85%<	Les situations comparées H/F de QVTEP	Le travail
	TEF	Taux d'Emploi des Femmes	49,02%	A contextualiser suivant les secteurs et les régions	A contextualiser suivant les secteurs et les régions	A contextualiser suivant les secteurs et les régions	A contextualiser suivant les secteurs et les régions		Le métier
									L'environnement de travail

- Rappel méthodologique
- Contexte de l'audit IBET
- Séquence de restitutions
 - Analyses IBET, comparaison sectorielle, analyse des désengagements réciproques, de l'absentéisme et de la sociodémographie
 - Analyses IBET des 4 entités et comparaison sectorielle
 - Analyses IBET sur les 7 régions
 - Analyses IBET sur les 4 métiers (fonctions supports, vente, édition, services)
 - Analyses IBET sur les mailles sociodémographiques métiers
 - Analyse des profils cumulés et extrêmes
 - Constats sur les indicateurs de vigilance sociale
 - Bilan socioéconomique global
- **Enseignements et explorations**

Enseignements et explorations issus de l'audit IBET

Agir en priorité sur l'absentéisme de santé globale, les profils âge et ancienneté < médian (44 et 11), les Filiales 3 et 4, les métiers « Services & Vente » et les régions de Lyon et Boulogne

Niveau d'urgence	Enseignements	Explorations à court terme d'amélioration de l'engagement par la QVT
<div style="background-color: #90EE90; height: 100px; width: 10px; margin-bottom: 10px;"></div> <div style="background-color: #FFD700; height: 100px; width: 10px; margin-bottom: 10px;"></div> <div style="background-color: #FF0000; height: 100px; width: 10px;"></div>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Des IBET supérieurs aux secteurs de référence en 2014 et 2015 ▶ 2 métiers en « Adhésion » - Fonctions supports et Edition ▶ Des processus de recrutement et d'intégration efficaces ▶ 3 villes qui se démarquent par un niveau d'engagement en « Adhésion » : Lille / Nantes / Toulouse. ▶ Une ville – Montargis – qui améliore considérablement son IBET sur la période <ul style="list-style-type: none"> ▶ Sur toute la période le désengagement est davantage à l'initiative du salarié que de l'employeur ▶ Un profil en vigilance chez les femmes, d'âge inférieur au médian et d'ancienneté inférieure à la médiane ▶ Les fonctions « Services » et « Vente » ont un IBET dégradé voire en désengagement en 2016 ▶ L'IBET de Lyon et de Boulogne est en chute sur la période ▶ Un TAT (taux d'arrêt de travail) en hausse sur toute la période <ul style="list-style-type: none"> ▶ Un absentéisme global qui gagne du terrain avec 35% d'augmentation sur la période. ▶ Le métier « Ventes » et les entités «Filiale 3 » et « Filiale 4 » ont le désengagement le plus marqué ▶ Le TMOC (taux de main d'œuvre contingente) augmente fortement sur la période ▶ 20 points d'IBET séparent les deux mailles ancienneté 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Formaliser un « Plan de réduction de l'absentéisme global » ayant pour objectif de ramener le TAT global à 10 jours calendaires, comme en 2014 : <ul style="list-style-type: none"> ▶ Via un groupe pluridisciplinaire pour analyser les attentes et perceptions en termes de qualité de vie au travail ayant un impact sur la santé globale. ▶ Par une analyse des arrêts longs > 90 jours et du document unique d'évaluation des risques professionnels (DU), pour faire un état des lieux en matière de santé, en particulier des facteurs de risques psycho-sociaux (RPS) ▶ Mettre en place des ateliers de vigilance sociale (grille RVM page 22) pour identifier les attentes et perceptions des équipiers sur le profil ancienneté et âge inférieur au médian. ▶ Déployer un pilote d'amélioration de la QVT sur les métiers « Services » et « Vente », les sites de Lyon et Boulogne, les Filiales 3 et 4. Intégrer des membres des sites de Lille, Nantes et Toulouse comme témoins de leurs expériences et bonnes pratiques.

Agir sur les causes de l'absentéisme global de santé : désengagement ordinaire < 90 jours, la santé hors travail (arrêts de > 90 jours) et les ATMP TRajets

Référentiel de vigilance managériale sur l'absentéisme de désengagement et de santé globale

Constat

Les coûts compressibles de non disponibilité de santé-prévoyance sont de **2900 €/an/salarié** dans le secteur privé

Soit 6% de la masse salariale

Objectif

Réduire l'absentéisme de santé globale de **2 à 5 jours /an/salarié**

Bénéfices attendus

2 ETP/100 salariés

9 ETP/500 salariés

18 ETP/1000 salariés



ALERTE
VIGILANCE
SATISFACTION

ACCÉLÉRER VOTRE CRÉATION DE VALEUR

WillBe Group accompagne les entreprises et organisations dans l'élaboration de leur stratégie, leur business development et leurs transformations complexes

NOUVEAUX ESPACES DE DÉVELOPPEMENT

 Stratégie de valeur centrée client

 Digital et data

 Roadmaps stratégiques et business plans

 Nouvelles activités / nouveaux marchés

 Alliances et acquisitions



PERFORMANCE ET TRANSFORMATION

 Performance des processus et organisations

 Excellence opérationnelle

 Systèmes d'information

 Risques et gouvernance

 Contract management



MOBILISATION DES HOMMES

 Engagement individuel et collectif

 Culture d'entreprise

 Talents et Leadership

 Innovation managériale

 Responsabilité sociale, santé et qualité de vie au travail



**Empreinte
WillBe Group**

- Innovants dans nos approches
- Engagés avec nos clients
- Pragmatiques et orientés action

Un **acteur reconnu** sur le marché du conseil par des publications indépendantes



Classement 2018 des meilleurs cabinets de conseil

Catégorie

Management et accompagnement du changement
« Pratique réputée »

Le groupe Leaders League (éditeur du magazine Décideurs) publie chaque année un classement consacré aux meilleurs cabinets de conseil, fondé sur plusieurs critères : réputation, expertise des Associés, chiffre d'affaires, croissance et dynamisme des équipes, reconnaissance par les pairs...



Le guide des cabinets de conseil en management

« Cette multiplicité des expertises ne résulte pas d'une politique attrape-tout opportuniste, mais d'une approche globale du conseil, où la valeur provient de l'agrégation des compétences, de la fertilisation croisée, de l'hybridation » (Jean-Baptiste Hugot)

Surnommé par la presse le « Gault et Millau du conseil », le Guide des Cabinets de Conseil en Management fournit une analyse détaillée et une opinion indépendante sur les 80 premiers cabinets de conseil en management.

NOUS SOMMES UNE ALTERNATIVE RECONNUE AUX ACTEURS TRADITIONNELS DU CONSULTING EN STRATÉGIE ET MANAGEMENT

CREATION
2007

2017

10+ M€ CA Groupe
50 consultants

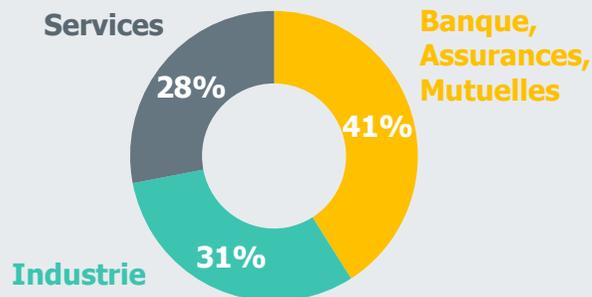


Notre positionnement original est au service de la performance globale de nos clients

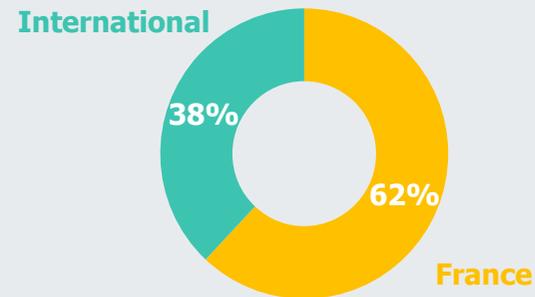
- Une équipe de **professionnels expérimentés** et de haut niveau, issus majoritairement de grands cabinets
- Des **associés opérationnels** qui ont tous exercé des fonctions de direction en management de transition
- Des **profils internationaux**, capables d'interagir en environnement multiculturel
- Des missions conduites par des **équipes séniorisées**
- Un **réseau d'experts associés** référents dans leurs domaines
- Une **veille continue** sur les tendances business et un effort soutenu de **publication**

Basés à Paris, Genève et Bruxelles, nous intervenons auprès de grands Groupes et de PME innovantes

CA par secteur d'activité



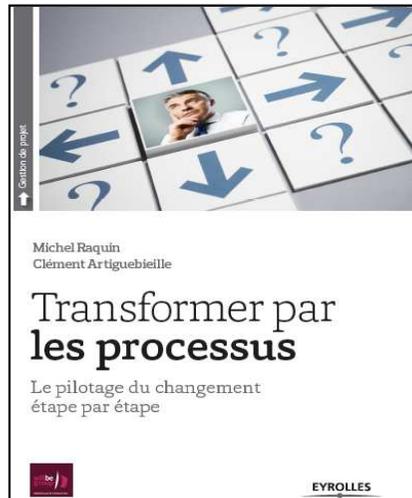
CA par zone géographique



Des publications de référence sur les thématiques du management des entreprises

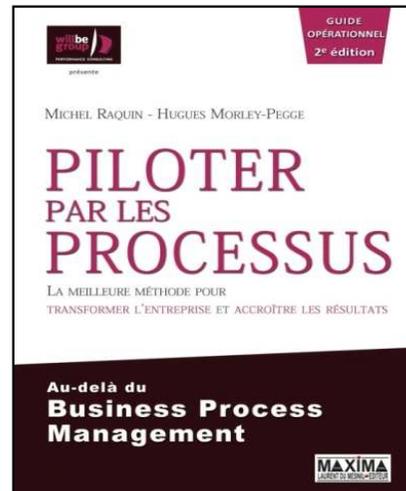
Transformer par les processus

Editions Eyrolles, 2013



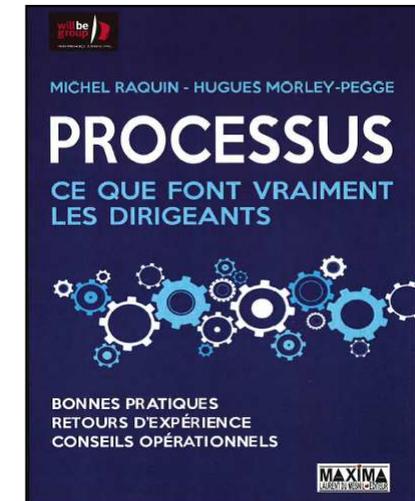
Piloter par les Processus

Editions Maxima, 2013 (2^e édition)



Processus : ce que font vraiment les dirigeants

Editions Maxima, 2017



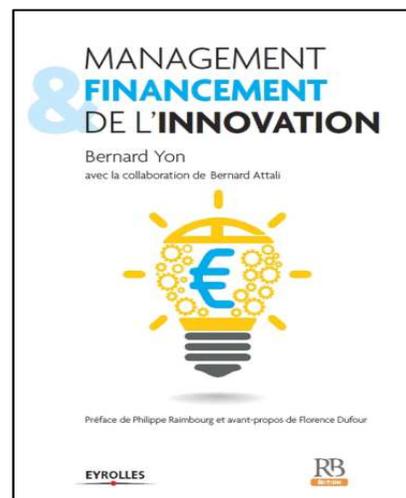
La transformation digitale

Editions Dunod, 2015



Management et financement de l'innovation

Editions Eyrolles, 2015



Le Contract Management

Editions Eyrolles, 2013





France : 22 Rue de l'Arcade - 75008 Paris ■ Tel : +33 (0)1 42 33 13 33 ■ Fax : +33 (0)1 42 33 13 32

Suisse : Rue de l'Athénée 40 - 1206 Genève ■ Tel : +41 (0)22 588 65 30 ■ Fax : +41 (0)22 588 65 31

Belgique : 209 A Avenue Louise - 1050 Bruxelles ■ Tel : +32 (0)26 27 55 70 ■ Fax : +32 (0)26 27 55 40

www.willbegroup.com