

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Paris, le 16 avril 2019

#InvestirDanslHumain

Malakoff Médéric Humanis démontre qu’agir en faveur du capital humain permet aux entreprises de gagner jusqu’à 10 points supplémentaires de performance économique

Depuis plus de 10 ans, Malakoff Médéric Humanis explore les liens qui existent entre la performance des entreprises et le bien-être des hommes et des femmes qui les composent, autrement dit son capital humain. Tout récemment, le Groupe a engagé un travail approfondi avec Ethifinance¹ pour conforter ces travaux de recherche.

Ces démarches ont abouti à la création d’un « indice du capital humain en entreprise » qui a permis de mesurer, sur un échantillon de PME et d’ETI, la corrélation entre le degré de prise en compte du capital humain par l’entreprise et son niveau de performance (économique, sociale et boursière).

Ce travail inédit permet d’objectiver ce qui semble une évidence et devrait ouvrir la voie à une meilleure prise en compte de ces sujets auprès de toutes les parties prenantes.

Un indice fiable, robuste et représentatif, fondé sur 5 grandes dimensions

Malakoff Médéric Humanis et Ethifinance ont construit l’indice du capital humain en entreprise à partir des travaux menés par le [Comptoir de la nouvelle entreprise](#) et en s’appuyant sur les recherches les plus récentes sur le sujet. Cinq grandes dimensions structurantes ont ainsi été définies, et validées par une étude spécifique conduite auprès d’un échantillon représentatif de salariés (« Capital humain et nouvelle entreprise² ») :

- **La création et le partage de la valeur** : la création et le partage de la valeur en entreprise constituent un point à améliorer en priorité pour 64 % des salariés.
- **La santé et la qualité de vie au travail** : pour 52 % des salariés interrogés, la santé, la qualité de vie au travail et la conciliation vie professionnelle/vie personnelle dont des dimensions prioritaires dans le choix d’un employeur.
- **La gouvernance et le management** : pour 51 % des salariés, l’exemplarité des dirigeants est un facteur essentiel dans le choix d’un employeur.
- **L’éthique et la démarche RSE** : pour 48 % des salariés, l’entreprise devrait notamment favoriser le « vivre ensemble » (intégration du handicap, égalité hommes-femmes, diversité...).
- **La gestion des compétences** : pour 43 % des salariés, la formation, la gestion et le développement des compétences sont importants dans le choix d’un employeur.

¹ Agence de notation et conseil extra-financiers.

² Étude de perception réalisée auprès de 3 000 salariés et 500 dirigeants français du secteur privé - BVA pour Le comptoir de la nouvelle entreprise - Malakoff Médéric Humanis, avril/mai 2018.

Un indice qui fait émerger plusieurs typologies d'entreprises

L'indice a été calculé, à partir de données fournies par Ethifinance, pour un échantillon de 229 entreprises du secteur privé entre 50 et 5 000 salariés couvrant 56 % du CAC Small, un indice de référence des PME françaises cotées.

La moyenne de l'échantillon se situe à 45/100, avec une répartition relativement homogène, entre des acteurs n'apportant aucune garantie sur la prise en compte du capital humain en entreprise jusqu'aux acteurs dotés de politiques sociales formalisées, certaines entreprises ayant même développé une capacité d'expérimentation et d'innovation en la matière.

3 grandes typologies d'entreprises émergent :

- **29 % affichent de bons résultats et sont plutôt avancées, voire leaders, en termes de gestion du capital humain** (25 % avancées et 4 % leaders). Ces entreprises mesurent l'ensemble de leurs risques sociaux avec une volonté de faire des pratiques sociales un facteur de différenciation. Les « leaders » sont aussi capables d'expérimenter et d'innover socialement.
- **35 % se situent à un niveau intermédiaire**, ce qui signifie qu'elles maîtrisent le caractère « obligatoire » de certaines règles, ont une bonne capacité de mesure et de communication mais conservent un périmètre de suivi et d'action limité.
- **36 % ont une maturité faible** ou débutent dans la gestion active des ressources humaines. Même si elles arrivent à suivre certains indicateurs sociaux, on observe un manque d'engagement des dirigeants et les initiatives sociales sont souvent désordonnées.

Des résultats probants : un lien très net entre le degré de prise en compte du capital humain par l'entreprise et son niveau de performance économique, sociale et boursière

Un lien significatif avec la performance économique : jusqu'à 10 points d'écart de performance³

On observe un lien significatif entre l'indice du capital humain de l'entreprise et sa performance économique : jusqu'à 10 points d'écart de performance économique en fonction de l'indice. En moyenne, les entreprises de l'échantillon présentant un indice plus élevé affichent également, toutes choses égales par ailleurs, une meilleure progression de chiffre d'affaires, une marge opérationnelle courante plus élevée et en meilleure progression, ainsi qu'une structure financière plus saine. On observe également le caractère progressif de ce lien : en moyenne, plus l'indice est élevé, plus la performance économique augmente.

Un lien avec l'appréciation des salariés

Le site Glassdoor (www.glassdoor.fr) consolide des avis de salariés et constitue une source d'évaluation très intéressante. Notre étude montre que les entreprises présentant les niveaux de maturité les plus faibles en matière de prise en compte de leur capital humain obtiennent en moyenne des scores Glassdoor plus faibles et sont moins recommandées par leurs salariés. À titre d'illustration, l'étude a pu mettre en valeur deux exemples parlants :

- Une entreprise de l'échantillon affichant une performance de 82/100 sur l'indice du capital humain obtient ainsi un score Glassdoor de 3,9/5.
- Une entreprise affichant une performance de 17/100, due notamment à un manque de communication sur sa démarche RSE, obtient un score Glassdoor de 1,5/5.

³ Calcul d'un indicateur financier incluant évolution du CA, marge opérationnelle courante, évolution de la marge opérationnelle courante, gearing, évolution du gearing, le tout sur 4 années. Celui du premier quintile est de 1.05, celui du dernier de 0.95.

Un lien avec la performance boursière : une volatilité des cours réduite

Si l'écart de performance boursière sur 10 ans entre les entreprises ayant obtenu un score élevé sur l'indice du capital humain (supérieur à 50/100) et celles ayant obtenu un score plus faible (inférieur à 50/100) n'est pas très important, la volatilité est de 13 % inférieure sur le groupe d'entreprises présentant un indice élevé. Cet écart suggère un lien significatif entre la maturité des entreprises en matière de gestion de leur capital humain et leur profil de risque sur les marchés.

Fort de ces enseignements, Malakoff Médéric Humanis poursuit ses travaux d'étude et de recherche et propose, dès à présent, à l'ensemble de ses clients une offre qui combine protection, performance et accompagnement social en associant des services à ses garanties. Ce concept, déclinable par taille d'entreprise ou par secteur d'activité, est personnalisable en fonction des caractéristiques et des besoins de chaque entreprise.

Regards croisés sur [le capital humain dans la nouvelle entreprise](#)⁴

L'étude « Capital humain et nouvelle entreprise » menée par le Comptoir de la nouvelle entreprise de Malakoff Médéric Humanis apporte un éclairage supplémentaire sur le rôle social de l'entreprise. Aussi, dirigeants et salariés estiment que les entreprises devraient s'impliquer davantage pour :

- Développer l'emploi et l'employabilité (45 % des salariés et 62 % des dirigeants) ;
- Contribuer au dynamisme du territoire sur lequel l'entreprise est implantée (31 % des salariés et 56 % des dirigeants) ;
- Innover en termes de santé, de protection et de dialogue social (31 % des salariés et 26 % des dirigeants).

Contacts Presse

MALAKOFF MÉDÉRIC HUMANIS

Élisabeth Alfandari : +33 7 60 09 25 30

ealfandari@malakoffmederic.com

IMAGE 7

Isabelle de Segonzac : +33 6 89 87 61 39

isegonzac@image7.fr

Lauranne Guirlinger : +33 6 48 26 21 73

lguirlinger@image7.fr

À propos de l'Indice du Capital Humain en Entreprise

À partir de sa base **Gaïa Rating**, Ethifinance a analysé les données de 229 PME françaises cotées en bourse (chiffre d'affaires moyen de 429 millions d'euros)⁵. Créée en 2009 par Ethifinance, Gaïa Rating évalue chaque année la performance ESG (Environnement, Social et Gouvernance) de 347 sociétés françaises. C'est aujourd'hui un référentiel et un vecteur de progrès en matière de responsabilité sociale des entreprises.

Pour croiser les points de vue, Ethifinance a également étudié le lien entre l'indice du capital humain d'une entreprise et son appréciation par ses salariés. Pour ce faire, le cabinet a utilisé les données accessibles via la plateforme **Glassdoor**⁶ sur laquelle les salariés évaluent leur environnement de travail de manière anonyme à travers un système de notation, des commentaires, ou encore des informations sur la politique de rémunération. Ethifinance a analysé 96 entreprises sur Glassdoor.

⁴ Étude de perception réalisée auprès de 3 000 salariés et 500 dirigeants français du secteur privé - BVA pour Le comptoir de la nouvelle entreprise - Malakoff Médéric Humanis, avril/mai 2018.

⁵ Échantillon divisé en deux groupes : 159 grandes entreprises (effectifs supérieurs à 250 personnes) et 70 petites entreprises (effectifs inférieurs à 250 personnes).

⁶ www.glassdoor.fr

À propos de Malakoff Médéric Humanis

Acteur majeur de la protection sociale, Malakoff Médéric Humanis est né en janvier 2019 du rapprochement des groupes Malakoff Médéric et Humanis. Avec plus de 6 Mds€ de fonds propres, 426 000 entreprises clientes et 10 millions de personnes assurées, Malakoff Médéric Humanis détient 17 % de parts de marché de l'assurance collective. En retraite complémentaire, le Groupe gère 36,5 Mds€ d'allocations versées, une mission d'intérêt général menée pour le compte de l'Agirc-Arrco auprès de 600 000 entreprises et 15 millions de cotisants et allocataires.

Paritaire, mutualiste et à but non lucratif, Malakoff Médéric Humanis met sa performance au service de l'utilité sociale et consacre chaque année 153 millions d'euros à l'accompagnement des personnes en situation de fragilité sociale.

www.malakoffmederic-humanis.com

 @MalakoffMH

www.lecomptoirmm.com

 @ComptoirNvlEntr