

Communiqué de presse

Contact: Isabel Box
Title: Marketing & Communications Manager
Tel: +32 (0)2 302 25 51
Mobile: +32 (0)485 31 79 63
Email: ibox@deloitte.com

Pour les chefs d'entreprise belges, il est crucial de se concentrer en priorité sur les talents si l'on veut libérer tout le potentiel de la main-d'œuvre et continuer à prospérer dans un environnement en constante évolution.

Bruxelles, Belgique – 12 avril 2023

Le rapport 2023 Global Human Capital Trends de Deloitte, [New fundamentals for a boundaryless world](#), analyse comment les dirigeants peuvent prospérer dans un environnement en constante évolution. Les tendances mondiales, économiques et sociétales remettent en question les fondements mêmes de la manière, du lieu et de la raison de notre travail. N'ayant pas la possibilité de revenir aux anciennes méthodes de travail, les organisations doivent définir de nouveaux principes fondamentaux pour un monde sans frontières. À court terme, près de 60 % de tous les cadres belges déclarent avoir réorienté leur objectif de transformation de l'optimisation vers la ré-imagination : construire de nouveaux modèles et de nouvelles approches, et piloter les changements. Ce qui implique, notamment, de nouveaux modèles de main-d'œuvre et des combinaisons 'effectifs-technologie' nouvelles ou différentes. Selon les cadres belges, les trois principales tendances critiques dans ces étapes de transformation sont l'adéquation entre les compétences et les priorités de l'organisation (45,12 % considèrent cela comme très important pour le succès de l'organisation), les capacités de leadership et l'efficacité du leadership dans un monde perturbé (44,3 %), et la prise en compte de la « voix des travailleurs » (40,74 %).

Yves Van Durme, Global Organisation Transformation Leader chez Deloitte et co-auteur du rapport : "Dans l'ensemble, les personnes interrogées dans le cadre de l'enquête sur les tendances du capital humain reconnaissent que les réalités de l'entreprise peuvent changer en un instant et qu'il n'est pas possible de revenir au mode de fonctionnement antérieur. La façon dont les emplois sont définis, les lieux de travail et les personnes qualifiées pour des rôles spécifiques - les règles traditionnelles du travail - sont en train de disparaître. Les cadres belges savent que les organisations doivent définir de nouveaux principes fondamentaux pour ce monde sans frontières, mais pour réussir, ils devront eux aussi évoluer."

Se concentrer sur les compétences est essentiel

Aujourd'hui, le travail est encore principalement défini par des emplois et des descriptions de tâches spécifiques, mais 86,6 % des cadres belges interrogés estiment que l'adéquation entre les compétences des travailleurs et les priorités de l'organisation est importante ou très importante pour le succès de leur organisation. Il semble évident qu'il faille à présent se concentrer sur les compétences plutôt que sur des descriptions de poste figées : pour la plupart des cadres belges, leur organisation connaîtra sans doute des pénuries de compétences essentielles au cours des deux prochaines années (76 %), et peu d'entre eux pensent que leur organisation est actuellement en mesure d'utiliser les compétences de sa main-d'œuvre au maximum de son potentiel (22,2 %).

Alors qu'au niveau mondial, jusqu'à 54 % des dirigeants considèrent les compétences comme une priorité essentielle, ce qui en fait la deuxième tendance. L'écart entre l'importance qui lui est accordée et le niveau de préparation en Belgique est moins important : seuls 21 % des cadres mondiaux se sentent tout à fait prêts à relever ce défi, contre 35 % en Belgique.

Outre les compétences, la technologie peut libérer tout le potentiel de la main-d'œuvre

Parmi les dirigeants belges, 81 % indiquent que le recours à la technologie pour améliorer les résultats du travail et les performances des équipes est important ou très important pour le succès de leur organisation et constitue un véritable atout pour libérer tout le potentiel de leur main-d'œuvre.

Il est intéressant de noter que nos chefs d'entreprise ne considèrent pas seulement la technologie comme une force permettant d'automatiser le travail et d'améliorer ainsi la productivité, mais qu'elle peut également améliorer les performances humaines et collectives et aider les travailleurs à s'améliorer eux-mêmes.

Selon une étude réalisée par Agoria, VBO (Fédération des entreprises belges) et Deloitte Belgique sur l'avenir du travail : Strategies for the digital transition, la numérisation est l'un des principaux moteurs de la création d'emplois supplémentaires, avec 45 000 profils d'experts numériques supplémentaires attendus d'ici à 2030 en Belgique. Cela ne se limite pas à l'embauche d'experts numériques. Il s'agit également de réévaluer les compétences nécessaires pour les employés qui sont les utilisateurs de ces processus de numérisation et d'automatisation. En effet, quelque 7 600 d'entre eux seront confrontés à la sensibilisation aux données dans le cadre d'un processus ou d'un projet et devront effectuer des tâches de soutien pour la collecte de données structurées et le contrôle de la qualité des données. Cela signifie également que plus des trois quarts des experts numériques supplémentaires dont nous avons besoin rempliront un rôle numérique dans une entreprise ayant une autre activité principale.

L'exploitation de tout le potentiel de la main-d'œuvre dépend de nombreux aspects. L'analyse sera capitale pour obtenir des informations sur les compétences actuelles et potentielles des travailleurs. En examinant les compétences et en ne basant pas les décisions d'embauche et de promotion uniquement sur le titre du poste, le CV et les diplômes, l'on peut élargir la réserve de talents et disposer d'une plus grande agilité pour répondre aux priorités de l'organisation. Il est également important de saisir l'occasion d'exploiter le potentiel de la technologie (intelligente) pour favoriser l'impact sur l'homme et l'équipe.

Tenir compte de l'influence croissante des travailleurs : les avantages l'emportent sur les défis

Pour 79% des répondants à notre enquête, il est important ou très important d'exploiter l'influence des travailleurs pour assurer le succès de leur organisation, ce qui en fait l'une des trois principales tendances parmi les cadres belges. Pourtant, seuls 32,5 % déclarent être tout à fait prêts à relever ce défi.

Les travailleurs ont davantage de choix et d'influence sur le travail qu'ils effectuent, comme nous avons pu le constater récemment dans le contexte du retour au travail. Cependant, la voix des travailleurs ne couvre pas seulement les préférences en matière de lieu de travail. L'enquête 2022 de Deloitte Gen Z and Millennial indiquait déjà que l'appel à la flexibilité parmi la plus jeune génération de travailleurs va au-delà de la possibilité de travailler à domicile. Seuls 15 % des cadres belges indiquent que la technologie (c'est-à-dire le lieu de travail numérique) est un attribut clé dans la conception du lieu de travail de l'avenir.

En réalité, la voix des travailleurs a de multiples facettes. L'une d'entre elles est l'autodétermination : les travailleurs veulent avoir un choix et une influence significatifs sur le travail qu'ils effectuent, ainsi que sur la manière, le moment et le lieu où ils travaillent. Autre facette : l'activisme des travailleurs, qui souhaitent que les valeurs, les stratégies, les politiques et les actions de leur organisation s'alignent sur leurs propres valeurs personnelles dans un large éventail de pratiques environnementales et sociétales.

"Depuis la pandémie, la voix des travailleurs se concentre sur des thèmes matériels - lieu de travail, rémunération et heures de travail - comme domaines prioritaires. Afin d'exploiter véritablement la voix des travailleurs et d'augmenter la valeur ajoutée, il faut se concentrer sur des domaines tels que l'objectif et le travail. Notre enquête 2022 Gen Z and Millennial montre que la plus jeune génération de travailleurs est désireuse d'utiliser sa nouvelle influence pour contribuer à façonner l'agenda de son organisation et exiger des entreprises qu'elles entreprennent des actions significatives en matière de durabilité, de bien-être mental, etc.", a ajouté Yves Van Durme.

Évoluer dans un monde sans frontières

Quatre-vingt-six pour cent des personnes interrogées estiment que les capacités et l'efficacité des dirigeants seront importantes ou très importantes pour la réussite de leur organisation. Mais tout leadership - qu'il s'agisse du leadership commercial ou du leadership en matière de ressources humaines - dans un monde sans frontières exige de nouveaux rôles et un nouvel ensemble de compétences et d'état d'esprit. Selon les dirigeants belges, les rôles essentiels des dirigeants dans les années à venir sont d'accéder, d'engager et de développer les talents (27,6 %), de créer une main-d'œuvre résiliente (23,6 %) et de relier les équipes/départements/territoires afin d'améliorer les résultats (23,6 %).

Il est intéressant de noter que les cadres citent un trop grand nombre de changements à la fois comme le plus gros obstacle à la capacité et à l'efficacité d'un dirigeant à gérer un monde en constante évolution (32,9%). En revanche, les non-cadres estiment que les dirigeants eux-mêmes sont résistants au changement (38,5 %).

"Le leadership repose sur de nouveaux principes fondamentaux. À mesure que la main-d'œuvre et le lieu de travail évoluent dans un monde sans frontières, les dirigeants doivent eux aussi évoluer. Tout d'abord, ils doivent penser comme des chercheurs. Cela signifie qu'ils doivent faire preuve de curiosité, d'ouverture d'esprit et être capables de formuler les problèmes et les défis. Deuxièmement, ils doivent co-crée des relations, investir dans l'établissement de relations avec les travailleurs pour tirer parti de l'ensemble de leurs connaissances et de leur expérience. Enfin, ils doivent donner la priorité aux résultats humains. Cela signifie qu'ils doivent favoriser un environnement où les travailleurs peuvent expérimenter et apprendre et où l'on peut régulièrement remettre en question les méthodes de travail traditionnelles. C'est un impératif pour tous les dirigeants", a conclu Yves Van Durme.

###

À propos du rapport 2023 Global Human Capital Trends

Les perceptions recueillies pour l'établissement de ce rapport s'appuient sur la méthodologie de planification de scénarios de Deloitte et sont alimentées par des résultats de recherche provenant d'une combinaison de sondages sur les réseaux sociaux, de sondages en direct, de groupes de discussion basés sur l'IA, d'entretiens avec des dirigeants d'entreprise et des responsables des ressources humaines de différents secteurs et - pour la première fois en 11 ans d'histoire du rapport Global Human Capital Trends de Deloitte - de dialogues avec des centaines de travailleurs du monde entier. En Belgique, 414 répondants, dont 102 cadres supérieurs et membres de conseils d'administration ou équivalents d'organisations mondiales, régionales, nationales et locales, ont participé à l'enquête mondiale au cours de l'été et de l'automne 2022.

Afin d'accéder au rapport, veuillez cliquer sur le lien suivant : [Human Capital Trends 2023 | Deloitte Belgium](#)

Deloitte en Belgique

Avec plus de 6 000 collaborateurs et 11 bureaux en Belgique, Deloitte est la plus grande organisation dans le domaine de l'audit, de la comptabilité, du conseil juridique et fiscal, de la consultance, du conseil financier et du conseil en gestion des risques.

Deloitte Belgique s'adresse aux plus grandes entreprises nationales et internationales ainsi qu'aux PME, au secteur public et aux organisations sans but lucratif. Deloitte Belgique est une organisation indépendante et autonome et un cabinet membre de Deloitte Touche Tohmatsu Limited. Pour l'exercice 2022, un chiffre d'affaires de 704 millions d'EUR a été réalisé.

Deloitte Belgium SRL est la filiale belge de Deloitte NSE LLP, un cabinet membre de Deloitte Touche Tohmatsu Limited qui vise la qualité la plus élevée en matière de prestation de services et de conseils professionnels. Ses services reposent sur une stratégie mondiale couvrant plus de 150 pays. À cette fin, l'expertise de plus de 415 000 professionnels est disponible sur tous les continents. Pour l'exercice 2022, le chiffre d'affaires du groupe Deloitte Touche Tohmatsu Limited s'est élevé à plus de 59,3 milliards d'USD.

Deloitte fait référence à un cabinet membre de Deloitte, à une ou plusieurs entreprises associées ou à Deloitte Touche Tohmatsu Limited, qui est une société privée à responsabilité limitée au Royaume-Uni (« DTTL »). DTTL et ses cabinets membres sont chacun des entités juridiquement distinctes et indépendantes. DTTL (également connu sous le nom de "Deloitte Global") ne fournit pas de services aux clients. Veuillez consulter le site <http://www.deloitte.com/about> pour une description plus détaillée de la structure juridique de DTTL et de ses cabinets membres.