

## Communiqué de presse

---

Contact: Isabel Box  
Titre: Senior Marketing & Communications Manager  
Tél: +32 (0)2 302 25 51  
Mobile: +32 (0)485 31 79 63  
Email: [ibox@deloitte.com](mailto:ibox@deloitte.com)

---

## Communiqué de presse Deloitte - Seuls 46% des travailleurs belges déclarent que leur employeur valorise leur bien-être et leur employabilité

Le rapport de Deloitte sur les tendances du capital humain identifie la confiance et la durabilité humaine comme des défis majeurs

### Bruxelles, Belgique – 18 avril 2024

Deloitte Belgique a dévoilé des informations spécifiques concernant les marchés belges et européens tirées du rapport 2024 Global Human Capital Trends, mettant à jour les défis et les opportunités uniques auxquels sont confrontées nos organisations. Le rapport mondial s'appuie sur les perspectives de 14 000 dirigeants d'entreprises et de RH dans 95 pays, et souligne l'importance de la transparence, de la durabilité humaine et de l'évolution vers des environnements de travail productifs sans frontières. Cette année, l'analyse révèle que les organisations qui réalisent des progrès significatifs sur ces questions clés ont près de deux fois plus de chances d'obtenir les résultats commerciaux et humains souhaités.

### Les faits marquants en Belgique:

- Bien que 86% des dirigeants européens estiment que la transparence organisationnelle renforce la confiance du personnel, la relation entre la confiance et la transparence est complexe. Une gestion non adéquate des processus et des nouvelles technologies donnant accès à une transparence accrue pourrait nuire à la confiance. Les organisations doivent comprendre cette relation afin d'utiliser efficacement les données afin de trouver le bon équilibre entre transparence et confiance.
- La durabilité humaine a été classée en deuxième position des priorités (55%) avec 19% des organisations belges indiquant qu'elles excellent dans ce domaine. Cependant, le rapport de Deloitte révèle un écart entre la perception des dirigeants et celle des travailleurs quant aux progrès tangibles dans ce domaine, ce qui met en évidence la nécessité de continuer à réfléchir sur le sujet et à agir en conséquence.
- Plus de la moitié des répondants belges (54%) déclarent qu'il est très important de chercher de meilleurs moyens de mesurer la performance et la valeur des travailleurs au-delà des mesures de productivité traditionnelle. Pourtant, seuls 19% d'entre eux affirment que leur organisation est efficace dans ce domaine. Pour l'avenir, il est clair que de nombreuses organisations doivent s'efforcer de combler cette lacune.

### Confiance contre transparence technologique

Selon les dirigeants et les travailleurs belges, l'augmentation de la confiance entre les employés est la première priorité pour le succès de l'organisation. En effet, 86% des dirigeants européens estiment que la transparence organisationnelle renforce la confiance des travailleurs et 87% des travailleurs belges considèrent qu'il s'agit d'une tendance importante. Toutefois, avec l'avènement des nouvelles technologies, la relation entre transparence et confiance est devenue plus complexe. Les nouveaux développements en matière de transparence, s'ils ne sont pas gérés avec soin, peuvent faire de la transparence un ennemi de la confiance. L'utilisation efficace des nouvelles données nécessite une compréhension approfondie de la relation entre transparence et confiance. Des contraintes internes et externes, ainsi qu'un manque de compréhension de la question, empêchent actuellement les organisations belges de progresser.

En démêlant cette complexité, les organisations belges ont une occasion unique de redéfinir ce que signifie être une organisation performante et responsable à l'ère numérique, en s'appuyant sur la confiance et des pratiques positives en matière de gestion transparente de données.

## **75% des dirigeants belges déclarent que leur organisation se concentre sur la durabilité humaine**

La durabilité humaine, c'est-à-dire la mesure dans laquelle une organisation crée de la valeur pour ses employés, en leur apportant plus de bien-être et d'employabilité, se classe au deuxième rang des priorités dans le rapport de cette année. Trois quarts des dirigeants belges (75%) déclarent que leur organisation s'efforce de relever les principaux défis liés à la durabilité humaine et près de la moitié d'entre eux (49%) déclarent même avoir réalisé de réels progrès.

Cependant, il existe toujours un fossé entre la perception des dirigeants et celle des travailleurs quant aux progrès réalisés en matière de priorités liées à la durabilité humaine. Alors que les dirigeants sont de plus en plus conscients de l'importance de la durabilité humaine, les travailleurs n'ont pas encore pleinement perçu ces efforts : seuls 46% d'entre eux sont d'accord avec l'affirmation selon laquelle leur organisation les a laissés dans une meilleure situation qu'au début de leur carrière. Cela souligne la nécessité d'une compréhension et d'un engagement communs à l'égard de ces efforts.

*« En examinant les défis spécifiques rencontrés par les organisations belges, il apparaît clairement qu'il est essentiel d'accorder une priorité stratégique à la durabilité humaine. Les dirigeants belges reconnaissent déjà l'importance de la durabilité humaine, mais un fossé subsiste entre leur point de vue et les expériences des travailleurs. Ce décalage met en évidence la nécessité d'une approche unifiée qui aligne les intentions des dirigeants sur les réalités des employés. C'est l'occasion pour les dirigeants belges de prendre les devants, en favorisant à la fois la valeur commerciale et mais également la valeur sociétale », a déclaré Yves Van Durme, leader EMEA Human Capital Sustainability.*

## **Redéfinir la productivité**

La nature transversale et non quantifiable du travail d'aujourd'hui fait que les mesures traditionnelles de la productivité, telles que les heures travaillées et le temps consacré aux tâches, ne permettent pas de saisir toute la profondeur de la performance humaine. Dans le même temps, les progrès en matières de technologies et de collecte de données permettent aux organisations de disposer d'indicateurs plus significatifs. Par ailleurs, à mesure que la disponibilité des données augmente, les organisations devront déterminer quelles informations doivent être rendues transparentes et pour quelles parties prenantes.

Plus de la moitié des répondants belges (54%) déclarent qu'il est important ou très important de chercher de meilleures façons de mesurer la performance et la valeur des travailleurs au-delà de la productivité traditionnelle. Pourtant, seul près d'un cinquième des répondants belges (19%) déclarent que leur organisation est très ou extrêmement efficace dans l'évaluation de la valeur créée par les travailleurs individuels au sein de leur organisation, au-delà du suivi traditionnel des activités ou des résultats.

Les organisations qui renforcent la confiance des travailleurs dans des pratiques transparentes en matière de données ont tout à gagner : lorsque les travailleurs sont convaincus que leur organisation utilise leurs données de manière responsable, ils sont 35% plus enclins à faire confiance à l'entreprise, mais seulement 37% se disent très confiants dans le fait que leur organisation utilise les données de manière hautement responsable.

## **A propos de l'enquête**

L'enquête 2024 Global Human Capital Trends de Deloitte a interrogé 14 000 dirigeants d'entreprises et responsables des ressources humaines dans de nombreux secteurs d'activité et dans 95 pays. Cette année, en plus de l'enquête globale, Deloitte a complété sa recherche avec des enquêtes spécifiques réalisées auprès de travailleurs et de cadres afin de représenter la perspective des employés et de découvrir où se trouvent les écarts entre la perception des dirigeants et la réalité des travailleurs. Les données de l'enquête sont complétées par plus d'une douzaine d'entretiens avec des cadres de certaines des organisations les plus importantes d'aujourd'hui.

## **Méthodologie**

L'échantillon belge couvre toutes les industries, les principales représentées étant le secteur public, la consommation, les sciences de la vie et l'énergie, L'enquête a également inclus des données provenant d'entreprises de toutes tailles. Les petites entreprises représentant

60% de l'échantillon belge, ce qui met en avant l'importance des tendances auprès de ces organisations. Les grandes entreprises représentent 10% de l'échantillon, ce qui permet de comprendre également comment les celles-ci abordent les questions humaines. Cette variété dans l'échantillon permet une compréhension complète des tendances en matière de capital humain en Belgique et offre une perspective diversifiée à l'échelle mondiale.

Pour plus d'informations ou pour télécharger le rapport complet, rendez-vous sur <https://www.deloitte.com/be/human-capital-trends>

## **Deloitte en Belgique**

Avec plus de 5 900 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 2023, un chiffre d'affaires de 786 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 plus haute 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 457 000 professionnels est disponible sur tous les continents. Pour l'exercice 2023, le chiffre d'affaires du groupe Deloitte Touche Tohmatsu Limited s'est élevé à plus de 64,9 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.