

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

La culture d'entreprise est le premier critère pour choisir un employeur

- **Le septième Rising Star Monitor révèle que la recherche et le recrutement d'employés sont considérés comme le principal défi à relever par les jeunes scale-ups à forte croissance.**
- **Seul un employé sur quatre dans les jeunes entreprises belges à fort potentiel est une femme.**
- **Les jeunes scale-ups souffrent d'une pénurie de développeurs/programmeurs et de profils commerciaux.**
- **Elles devraient renforcer leur image d'employeur en termes de flexibilité, de récompenses financières et de ressources qu'elles offrent pour l'apprentissage et la technologie, domaines dans lesquels elles sont sous-estimées par leurs employés potentiels.**

Brussels, Belgium – 17 Novembre 2022

La Vlerick Business School et Deloitte Belgique annoncent aujourd'hui les résultats de la septième édition du Rising Star Monitor. Ce rapport donne un aperçu des tendances et des défis auxquels les jeunes entreprises à fort potentiel doivent faire face aujourd'hui en Belgique. Le moniteur montre que la concurrence pour les nouveaux talents est féroce et que la recherche d'employés est considérée comme le plus grand défi pour accélérer le business par 40% des entreprises à haut potentiel.

La reconnaissance publique limitée et le manque de profils seniors accentuent le défi du recrutement

Trouver et recruter des employés qualifiés, compte tenu des niveaux élevés d'incertitude et de la reconnaissance publique limitée, est un défi majeur pour les jeunes entreprises : 56 % des répondants considèrent le recrutement de talents doués comme l'un de leurs principaux défis commerciaux.

Le plus grand besoin concerne les profils seniors, car une majorité d'entreprises perçoit une pénurie sur le marché d'employés seniors expérimentés (86%). *"Dans l'ensemble, la main-d'œuvre de nos jeunes scale-ups est assez jeune. Vingt-et-un pour cent d'entre eux n'ont même pas 25 ans, et seulement 7 % ont plus de 50 ans. Cependant, à mesure qu'une entreprise se développe, ses besoins en termes de compétences et de maturité évoluent également. Il faudra faire appel à davantage de cadres dirigeants, et nous constatons que de nombreuses scale-ups ont du mal à trouver et à intégrer des profils seniors qui "comprennent" le monde des scale-ups"*, a déclaré Veroniek Collewaert, professeur d'entrepreneuriat à la Vlerick Business School.

Les développeurs, designers et programmeurs web constituent les profils les plus recherchés par la moitié des entreprises. Ils sont suivis de près par une pénurie de personnel dans les domaines de la vente, du marketing et du développement commercial. Pour répondre à ces besoins, les entreprises utilisent d'autres modèles de recrutement, le plus populaire étant l'embauche de travailleurs indépendants (25 % des entreprises).

"Bien que la concurrence féroce pour les talents soit une réalité pour la plupart des scale-ups, nous avons remarqué que les jeunes entreprises belges à fort potentiel connaissent **un faible taux de roulement volontaire (7 %)** par rapport à leurs homologues d'autres pays. Cependant, il est nécessaire pour les scale-ups de recruter suffisamment de seniors pour les aider à tirer parti de la vaste expérience de l'écosystème technologique, ce qui permettra à leurs entreprises de se développer et de s'internationaliser", a déclaré Sam Sluismans, Programme Leader Deloitte's Technology Fast 50 / Deloitte Partner. .

La culture d'entreprise est l'élément le plus important pour les employés

Afin d'analyser comment les entreprises peuvent attirer les employés, l'enquête du Rising Star Monitor a examiné ce que les employés recherchent dans une entreprise, révélant que la culture est l'attribut numéro un. Les récompenses financières arrivent en deuxième position, suivies du confort (flexibilité des conditions de travail) et de l'adéquation des ressources.

"Nous constatons que la culture d'entreprise compte pour les employés, indépendamment de la taille de l'entreprise. . Cependant, pour ceux qui souhaitent rejoindre des start-ups et des scale-ups, elle est encore plus importante. Nos recherches suggèrent qu'il est judicieux d'investir dans la culture, car elle ne fournit pas seulement une raison solide pour que les employés rejoignent une entreprise, mais aussi pour qu'ils y restent et s'y donnent à fond. La culture est souvent considérée comme difficile par les PDG, car elle est considérée comme vague et difficile à cerner, alors qu'elle est absolument capitale, tant pour l'entreprise dans son ensemble que pour les employés", a déclaré Veroniek Collewaert.

Dans l'ensemble, il y a une bonne adéquation entre ce que les jeunes entreprises offrent et ce que les employés recherchent, à l'exception de deux aspects : les jeunes entreprises devraient améliorer leurs systèmes de récompense financière et réfléchir aux possibilités de promotion. Ces éléments sont considérés comme nettement plus importants par les employés potentiels que ce que les jeunes entreprises offrent aujourd'hui.

Les femmes ne représentent que 25% de la main-d'œuvre

Dans l'ensemble du marché du travail belge, les femmes sont légèrement sous-représentées, avec 53% de la population active composée d'hommes et 47% de femmes¹. Le fossé se creuse en revanche dans la main-d'œuvre des jeunes entreprises belges à fort potentiel, puisque 75% des employés sont des hommes et seulement 25% des femmes.

Les femmes sont surtout sous-représentées dans l'ICT, le commerce de gros et de détail et l'industrie manufacturière, et plus représentées dans la recherche scientifique et les services professionnels et techniques, où le taux de femmes atteint 42 %.

"Il est important de renforcer les initiatives qui encouragent les femmes à entrer dans les domaines liés à la technologie, notamment l'ICT, et de soutenir réellement les jeunes entreprises qui privilégient la représentation", a déclaré Sam Sluismans.

Par rapport aux éditions précédentes du Rising Star Monitor, nous constatons une cohérence dans le profil des entreprises belges à fort potentiel. Les principales conclusions en matière de fonds propres et de rémunération révèlent qu'environ un fondateur sur quatre ne reçoit aucune rémunération et que ceux qui en reçoivent ne gagnent que 40 400 euros en moyenne.

###

À propos du rising star monitor

Le Rising Star Monitor fait partie du Vlerick Center for Excellence in Scale-Ups. Le centre a été lancé par la Vlerick Business School en collaboration avec Deloitte Belgique pour développer des connaissances sur les principaux problèmes auxquels sont confrontées les jeunes entreprises à fort potentiel. Il propose également des programmes de renforcement des connaissances et de communauté pour les entrepreneurs qui s'attaquent à d'importants défis de mise à l'échelle de leurs entreprises

(<https://www.vlerick.com/en/programmes/programmes-in-entrepreneurship/scale-up-masterclass/>).

¹ Population active (occupée et au chômage) depuis 2017 sur la base de l'EFT, par année, région, groupe d'âge et niveau d'éducation | Sbestat.statbel.fgov.be



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 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.