



Deloitte Belgium dévoile les résultats de l'enquête Human Capital Trends 2016

La nouvelle organisation est « different by design »

Un besoin fondamental de nouvelles formes organisationnelles se manifeste à l'échelle mondiale. Telle est la conclusion de l'enquête annuelle menée par Deloitte¹ auprès de plus de 7 000 directeurs RH et chefs d'entreprise dans 130 pays. Les organisations efficaces se composent aujourd'hui d'équipes très autonomes, structurées selon un nouveau modèle et dirigées par des chefs d'équipe issus des quatre coins du monde. Elles sont different by design.

Different by design : la nouvelle norme

De plus en plus d'organisations sont contraintes de remanier fondamentalement le lieu de travail, les travailleurs et le travail proprement dit. Alors que l'accent était constamment mis sur l'accroissement de l'implication des travailleurs, le renforcement du leadership et le développement de la culture d'entreprise, les cadres sont aujourd'hui de plus en plus nombreux à vouloir revoir la structure de l'organisation. Plus de 96 % des directeurs belges interrogés (92 % au niveau mondial) estiment que la mise en œuvre d'une nouvelle forme organisationnelle dite different by design est prioritaire. La nouvelle organisation se caractérise par des réseaux d'équipes performantes, autonomes et bien connectées, qui accèdent rapidement aux informations pertinentes.

Le leadership reste important

Près de neuf sondés sur dix (89 %) sont convaincus que le développement du leadership reste important au sein des organisations. Un chiffre considérablement plus élevé que dans les autres pays d'Europe occidentale qui ont participé à l'enquête. L'overwhelmed employee (travailleur submergé) se démarque par ailleurs clairement. Les travailleurs ont plus que jamais besoin d'une simplification de la méthode de travail, des processus et de la prise de décisions.

« Perfect storm » pour les organisations. Deloitte pointe plusieurs indications

- **L'accélération – exponentielle – des changements** : pensez aux économies de plateforme telles qu'Uber et Zalando. Le cadre législatif a beau se faire attendre, elles sont opérationnelles et évoluent de plus en plus rapidement.
- **La culture de l'organisation est tributaire de l'opinion publique** : les CEO et leurs équipes ne peuvent plus laisser la culture de l'organisation au hasard. « Meaning » ne peut plus être un slogan. Avec un intérêt de 84 %, la Belgique s'inscrit tout juste dans la moyenne d'Europe occidentale.
- **Un changement de la méthode de travail s'impose** : les (r)évolutions technologiques numériques et autres sont à la fois une bénédiction (possibilités) et une malédiction (rapidité, portée).
- **Le directeur RH devient une sorte de « Chief Experience officer »** :
 - Le pourcentage de Belges qui travaillent à temps partiel augmente (par rapport aux Européens de l'Ouest) ;
 - Les statuts de free-lance et autres se multiplient ;
 - Le crowdsourcing est considéré comme une manière d'effectuer des missions, avec une évolution vers les « applications participatives » ;
 - L'engagement reste une priorité – avec un score de 87 % pour la Belgique, soit un peu plus que la moyenne d'Europe occidentale.

Yves van Durme, Partner Human Capital, répondra aux questions de la presse : yvandurme@deloitte.com ;

GSM : 0478654053 @YvesVanDurme

Pour de plus amples informations sur l'enquête, surfez sur <http://www.deloitte.com/HCTrends2016>.

