

Communiqué de presse

Contact : Sophie De Meyer
Press & Communications
Tél. : + 32 2 600 60 21
GSM : +32 484 95 22 68
E-mail : sodemeyer@deloitte.com

Pas de solution en vue pour les ‘employés débordés’ en Belgique

Le rapport Deloitte 2014 sur le Capital Humain révèle que les entreprises belges ont tendance à investir moins dans les programmes RH que leurs concurrents dans les autres pays européens.

Diegem, le 7 avril 2014 - Selon un nouveau rapport Deloitte, les entreprises belges considèrent le leadership comme le défi le plus urgent à relever en matière de capital humain. Pourtant, ce rapport révèle que, par rapport à leurs concurrents dans la région EMEA, ces mêmes entreprises envisagent d’investir moins dans les ressources humaines, y compris dans le développement des compétences.

L’enquête Global Human Capital Trends 2014 a été menée auprès de plus de 2.500 dirigeants d’entreprise dans le monde, dont 79 en Belgique. Elle a permis d’identifier le leadership comme étant la principale préoccupation en matière de capital humain, et cela tant au plan local qu’international. Mais elle révèle également que plus de la moitié (58%) des entreprises belges – contre 47% au niveau mondial - n’ont pas l’intention d’accroître leurs investissements RH au cours des 12 à 18 prochains mois.

En plus du leadership, les autres tendances décelées en Belgique sur le plan du capital humain concernent la requalification des ressources humaines, la capacité de la main-d’œuvre et le besoin de simplifier l’environnement de travail pour ‘venir au secours de l’employé débordé’.

Yves Van Durme, Human Capital Leader, Deloitte Belgique: *“La Belgique est déjà très consciente de l’immense défi que représente la détresse des employés débordés, alors que le problème commence à peine à retenir l’attention ailleurs dans le monde. Mais ceux qui y réagissent ne se sentent pas suffisamment préparés pour relever pareil défi. Il faut donc s’attendre à une augmentation du nombre d’employés débordés.”*

Le leadership : une véritable préoccupation

Les répondants belges à l’enquête identifient clairement le leadership comme le principal défi sur le plan du capital humain, tout en reconnaissant qu’il s’agit d’un des défis face auxquels ils sont le moins bien préparés pour tenter d’y apporter une solution. L’écart entre l’importance que les organisations accordent à ce défi et la mesure dans laquelle elles sont prêtes à y répondre (‘capability gap’), est particulièrement important (39%). En Belgique, cet écart est plus important encore que celui observé dans la région EMEA (31%) et au niveau mondial (34%).

Yves Van Durme : *“L’entreprise qui ne possède pas un solide programme de leadership à tous les niveaux et qui ne s’engage pas avec plus de détermination à planifier la relève risque de voir sa compétitivité s’éroder de plus en plus, à l’échelle tant européenne que mondiale.”*

Les professionnels RH doivent rester en phase avec la réalité

L'enquête montre que, pour les organisations belges, la requalification des équipes RH constitue la deuxième tendance en importance sur le plan du capital humain. Nouvelles technologies, évolution des facteurs démographiques liés au lieu de travail et changement de la nature du travail proprement dit sont autant de réalités dont les professionnels RH doivent tenir compte pour envisager un ensemble de compétences plus large, susceptible de produire un réel impact sur leur organisation.

La requalification de la fonction RH apparaît comme la deuxième tendance en importance dans la région EMEA et la troisième au niveau mondial. Le "capability gap" de 22% signifie que les entreprises belges ne sont pas encore prêtes à assumer cette requalification. Cet écart est cependant un peu moins important que celui constaté dans la région EMEA (25%) et au niveau mondial (26%). Cela peut s'expliquer par le fait que les répondants belges se montrent moins optimistes à l'égard des perspectives de croissance économique pour l'année 2014.

Garantir les talents de demain

Fidéliser des employés qui possèdent des compétences techniques et professionnelles rares, et créer un environnement où ces compétences peuvent être apprises et cultivées constituent la troisième tendance en matière de capital humain aux yeux des entreprises belges. Le 'capability gap' de 16% est légèrement supérieur à celui constaté dans la région EMEA (12%) et au niveau mondial, preuve que ces entreprises estiment être davantage en mesure de relever le défi que leurs concurrents.

Relever le défi d'une pléthore d'information

La quatrième tendance pour les entreprises belges consiste à trouver les moyens de venir en aide aux employés qui se sentent dépassés par les contraintes d'un environnement de travail 24/7 imposé par la technologie. Il s'agit d'une nouvelle tendance, qui n'arrive qu'en neuvième et dixième positions respectivement dans la région EMEA et dans le monde, ce qui autorise à penser que les entreprises belges possèdent une longueur d'avance dans la recherche de nouveaux moyens de restaurer la productivité individuelle dans l'environnement de travail complexe d'aujourd'hui.

Dresser le bilan de santé RH en Belgique

Dans l'ensemble, les entreprises belges évaluent favorablement leurs propres programmes RH et de compétence, les qualifiant essentiellement de 'bons' (30%) ou d' 'appropriés' (44%) – des pourcentages supérieurs à ceux enregistrés dans la région EMEA et dans le monde.

En revanche, les investissements RH semblent moins prioritaires en Belgique. Un peu plus d'un quart à peine des entreprises belges (27%) envisagent d'augmenter de 5% maximum leur budget RH, contre 33% au niveau EMEA et 34% au niveau mondial. Seule une entreprise belge sur 10 (10%) compte investir plus de 5% dans les ressources humaines, contre 12% pour la région EMEA et 13% dans le monde.

"Il existe un paradoxe entre cet écart de préparation à combler au niveau du leadership et du secours à apporter aux employés débordés, et la réticence à consentir les investissements RH nécessaires", conclut Yves Van Durme.

###

À propos de Deloitte

Deloitte, cabinet d'audit et de conseil de premier plan en Belgique, offre des services à haute valeur ajoutée en matière d'audit, d'expertise comptable, de conseil fiscal, de financial advisory services et de consultance. Plus de 2.800 collaborateurs répartis dans 11 bureaux conseillent des entreprises nationales et internationales, des PME ainsi que des institutions publiques et des ASBL. Le chiffre d'affaires pour l'exercice fiscal 2013 s'élève à 359 millions d'euros.



Le cabinet belge fait partie du groupe international Deloitte Touche Tohmatsu Limited, l'un des leaders mondiaux des services professionnels, regroupant plusieurs sociétés membres indépendantes. Nous concentrons nos efforts sur notre service à la clientèle à travers une stratégie mondiale menée au niveau local dans plus de 150 pays. Fortes d'un capital intellectuel composé de plus de 200.000 personnes dans le monde, nos sociétés membres fournissent des services dans les principaux domaines professionnels couvrant l'audit, la fiscalité, la consultance et le conseil financier. Leurs services, renommés pour leur excellence, ont déjà conquis les décideurs de la plupart des grandes enseignes internationales et nationales, publiques comme privées, et d'organisations prospères en plein essor opérant à l'échelle mondiale. Le groupe Deloitte Touche Tohmatsu Limited a réalisé un chiffre d'affaires de 32.4 milliards de dollars pour l'année fiscale 2013.

Deloitte fait référence à un ou plusieurs cabinets membres de Deloitte Touche Tohmatsu Limited, société de droit anglais (« private company limited by guarantee »), et à son réseau de cabinets membres constitués en entités indépendantes et juridiquement distinctes. Pour en savoir plus sur la structure légale de Deloitte Touche Tohmatsu Limited et de ses cabinets membres, consulter <http://www.deloitte.com/about>.