

## Communiqué de presse

---

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

---

### **Le bien-être, vœu pieux des employeurs belges**

**La robotisation n'est pas considérée comme une menace**

**Bruxelles – 17 avril 2018**

Selon le rapport Human Capital Trends 2018 de Deloitte, si le bien-être figure parmi les priorités principales des organisations belges, l'objectif de leurs programmes de bien-être est avant tout d'assurer la sécurité des employés et de respecter les réglementations en vigueur. Ainsi, septante-huit pour cent disent ne disposer que d'un programme de bien-être basique (47 pour cent) ou ne pas aborder du tout cette question (31 pour cent). La robotisation n'est pas perçue comme une menace et n'est pas freinée par le gouvernement, bien qu'elle implique des programmes de reconversion et d'acquisition de nouvelles compétences.

#### **Le bien-être est tendance, mais il reste du pain sur la planche**

« Vu comme le burn-out et le bore-out progressent, il est rassurant de constater que le bien-être est au centre des préoccupations. Cependant, le chemin est encore long avant que les programmes de bien-être n'osent aller au-delà de la promotion de la sécurité des employés et du respect des réglementations », explique Yves Van Durme, Human Capital Lead chez Deloitte Belgium. « La main-d'œuvre se complexifie : elle rassemble en son sein plusieurs générations, sans compter la robotisation, qui fait doucement son entrée en scène. Il est important que les organisations s'y préparent et anticipent. Les résultats de l'enquête révèlent un fossé entre l'importance donnée aux tendances et le degré de préparation des organisations. »

Avec 72 pour cent de sondés qui le considèrent comme important ou très important, le bien-être constitue la tendance principale en Belgique en 2018. Alors qu'il est de la plus haute importance pour les vice-présidents (94 pour cent) et les chefs de département (80 pour cent), le bien-être reste le plus souvent une affaire de RH. Quatre-vingt-un pour cent des sondés RH l'ont qualifié de très important ou important, contre 68 pour cent de sondés non RH, une différence qui soulève la question suivante : les RH sont-elles plus proches des employés que les hauts cadres ?

La tendance s'affirme également chez nos voisins. Aux Pays-Bas, le bien-être est considéré comme important ou très important par 86 pour cent des sondés et arrive au troisième rang des priorités. En France et en Allemagne, il est qualifié d'important ou de très important par 74 et 84 pour cent respectivement, ce qui le classe également numéro trois en France et numéro un en Allemagne.

Même si le bien-être est la tendance prioritaire des organisations établies en Belgique, 53 pour cent des sondés (55 pour cent des commerciaux, 49 pour cent des RH) ne se disent pas prêts ou peu prêts. Suite à l'étude des mesures mises en place par les organisations pour gérer le bien-être et la frontière toujours plus floue entre la vie privée et professionnelle, nous concluons que la majorité des organisations n'ont instauré que des programmes de bien-être basiques (47 pour cent) ou n'y ont prêté aucune attention (31 pour cent).

D'après les RH, les deux objectifs principaux du développement de programmes de bien-être sont la promotion de la sécurité au travail et le respect des réglementations. Favoriser la rétention du personnel vient en troisième position, tandis que stimuler la productivité et améliorer les résultats finaux n'arrivent qu'à la quatrième place (42 pour cent), selon l'enquête.

## **La robotisation vue comme une opportunité plutôt qu'une menace**

D'après les résultats de l'enquête, ce n'est ni la peur que la robotisation ne phagocyte nos emplois ni les réglementations gouvernementales qui empêchent les organisations d'adopter les nouvelles technologies. Seuls 24 pour cent citent la législation belge comme obstacle à la robotisation et seulement 34 pour cent sont d'accord avec l'idée selon laquelle les lois relatives à la protection de la vie privée compliquent inutilement la numérisation. Les organisations ne sont clairement pas prêtes à faire face à la robotisation, mais elles ne peuvent se cacher derrière le prétexte d'une législation belge rigide.

Concernant la robotique et l'IA (intelligence artificielle), 53 pour cent indiquent qu'ils n'ont actuellement pas recours à ces technologies et 45 pour cent disent ne pas avoir l'intention de développer les capacités humaines qu'implique la robotique/l'IA. Trente-cinq pour cent signalent qu'ils sont seulement dans une phase d'étude des possibilités offertes par la robotique/IA et 65 pour cent des sondés ne se disent pas ou peu préparés à la robotique/IA.

Les organisations sont conscientes que la robotisation nécessite un programme de formation et de reconversion. Cinquante-huit pour cent sont d'accord/tout à fait d'accord avec le fait qu'il faut prévoir des formations supplémentaires à court terme, tandis que 57 pour cent sont d'accord/tout à fait d'accord avec le fait que les connaissances et les compétences actuellement disponibles n'atteignent pas le niveau requis.

Trente-quatre pour cent sont d'accord/tout à fait d'accord avec le fait que la robotisation crée de l'emploi, tandis que 25 pour cent pensent/sont convaincus du contraire. En conclusion, les robots sont en marche, mais la Belgique fait un pas de côté.

## **Les travailleurs âgés vus comme un obstacle aux jeunes talents**

Dans un monde où la durée de vie augmente et l'âge de la retraite recule, les organisations doivent gérer une main-d'œuvre hautement intergénérationnelle. Notre enquête révèle néanmoins que la tâche n'est pas évidente pour les organisations : cette tendance affiche l'un des plus grands écarts entre l'importance qu'elles y accordent (62 pour cent) et leur niveau de préparation (34 pour cent).

Le phénomène est inquiétant, car le personnel plus âgé doit gérer sa carrière seul dans le modèle de travail existant. Cinquante et un pour cent des participants à l'enquête indiquent que leurs employés âgés organisent eux-mêmes leur carrière. Seuls 24 pour cent ont une réflexion commune sur la carrière de leurs collaborateurs âgés et 14 pour cent considèrent même les travailleurs âgés comme un obstacle aux jeunes talents. Seulement 11 pour cent ont créé des postes destinés aux employés les plus âgés.

## **Bonus : nous sommes à la traîne**

Une autre tendance s'est imposée cette année à la fois en Belgique et dans le monde : les nouvelles formes de bonus. Cinquante-sept pour cent des sondés en Belgique indiquent que la personnalisation des récompenses est importante ou très importante. Cependant, le paysage des récompenses n'est pas encore des plus novateurs. Trente-cinq pour cent affirment que leur programme de récompenses est désuet et 39 pour cent disent avoir un programme de récompenses « classique ». Seuls 19 pour cent proposent des options de bonus flexibles et personnalisées et 6 pour cent trouvent leurs récompenses innovantes, flexibles et personnalisées.

Il ressort clairement de l'enquête que proposer un bon package de récompenses n'est pas la priorité des sondés belges. Dans l'ensemble, les récompenses se classent sixièmes : 77 pour cent des sondés considèrent cette tendance comme importante ou très importante.

## **Dézoom sur un écosystème de la main-d'œuvre en pleine évolution**

Il y a quelques années, la tendance de « l'économie des petits boulots » s'était déjà imposée. L'année dernière encore, des questions ont été soulevées sur la manière d'« accroître la main-d'œuvre ». Après avoir figuré au rang des grandes tendances pendant quelques années, il semble qu'elle soit désormais tombée en désamour en Belgique : 68 pour cent des sondés la trouvaient importante en 2017 contre 52 pour cent en 2018. Dans l'ensemble, 65 pour cent voient la gestion de l'écosystème de la main-d'œuvre comme importante.

La question de la main-d'œuvre alternative est au cœur des préoccupations des organisations socialement engagées. Dans le monde, 37 pour cent des organisations attendent une hausse de contractuels, 23 pour cent d'indépendants et 13 pour cent de travailleurs temporaires d'ici 2020. Malgré la croissance escomptée, seuls 16 pour cent disent avoir mis en place des politiques et pratiques visant à encadrer l'éventail des travailleurs différents. En Belgique, ce nombre chute à 11 pour cent.

La Belgique est clairement à la traîne dans ce domaine en comparaison avec d'autres pays. La France, par exemple, a instauré un système juridique destiné à soutenir et à protéger les travailleurs intermittents, alors que la Belgique en est toujours au stade des débats.

## **À propos des Tendances relatives au capital humain de Deloitte**

Grâce aux contributions de 649 sondés, dont 70 pour cent ayant un profil business et 30 pour cent travaillant dans le domaine RH, le rapport Human Capital Trends 2018 donne une bonne vue sur les défis et les opportunités qu'identifient les populations business et RH dans leur organisation en 2018.

###

## **Deloitte en Belgique**

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 et juridique, de financial advisory services et de consultance.

Plus de 3.800 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 2017 s'élève à 480 millions d'euros.

Deloitte Belgium SCRL est la société affiliée belge de Deloitte NWE LLP, une firme membre of 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 263.900 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 38.8 milliards de dollars pour l'année fiscale 2017.

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, consultez <http://www.deloitte.com/about>.