

## **Le baromètre RH de Michael Page révèle les priorités des responsables des ressources humaines en Belgique et dans le reste du monde**

- Plans d'embauche des entreprises belges : 42 % prévoient de recruter en 2016
- Le recrutement, la formation et le développement en tête des priorités des DRH belges
- Les KPI les plus importants : la performance des salariés et la rotation du personnel
- Télétravail et horaires flexibles en tête des mesures d'inclusion des femmes dans l'entreprise

**Bruxelles, le 24 septembre 2015** – Le cabinet de conseil en recrutement Michael Page vient de publier son Baromètre RH, un projet de recherche étalé sur un an qui examine les tendances et les enjeux des ressources humaines. 2500 DRH basés dans 65 pays, dont 105 en Belgique, ont répondu à une enquête en ligne. Cette étude montre que le recrutement, la formation et le développement ainsi que la gestion des talents sont les trois priorités belges des 12 mois à venir.

### **Les priorités des ressources humaines face à une nouvelle phase de croissance**

38% des responsables des ressources humaines en Belgique considèrent l'acquisition de talents comme l'une des priorités de leur département. Ce taux est plus élevé que la moyenne mondiale (environ 32 %) et européenne (31 %), et reflète des besoins de recrutement importants. Malgré que 42 % des responsables belges des RH tablent sur une augmentation du personnel de leur entreprise, la plupart (57 %) ne prévoient pas d'augmenter leur budget de recrutement. « *Nous observons une évolution stratégique importante sur le marché belge du travail. Certains secteurs, comme la grande distribution et le secteur numérique, se portent très bien et engagent énormément, mais la rétention reste le mot-clé.* », nous explique Frederick D'Hauw, Manager chez Michael Page Anvers. Cet aspect se reflète d'ailleurs dans les deux autres priorités des départements RH : la gestion des talents (38 %) et la formation et le développement (34 %). « *Les directeurs ont conscience du fait que la capacité d'innovation et de réussite de leurs entreprises dépend des compétences de leur personnel. Les CEO et les DRH ne doivent pas seulement s'assurer d'avoir les meilleurs talents à bord, ils doivent aussi développer des politiques de rétention durables et mettre en place des stratégies de développement humain attractives* », conclut Frederick D'Hauw.

### **L'analyse des KPI : l'une des principales faiblesses des départements RH**

Pour la grande majorité des entreprises belges interrogées, la performance des salariés (67 %) et la rotation du personnel (46 %) sont en tête des indicateurs de performance des ressources humaines, devant les compétences des salariés (42 %) ou l'efficacité du recrutement (35 %). « *Il reste beaucoup à faire en matière de mesure du rendement des RH. On constate que les départements des ressources humaines peinent à rendre leurs efforts et leurs réalisations transparents. Quelle que soit la part du budget RH que les chefs d'entreprises consacrent*

# Persbericht

*au recrutement, ils doivent garantir leur investissement en effectuant un suivi systématique de l'efficacité de leur politique de recrutement, des compétences de leurs salariés et de leur degré de dévouement », conseille Frederick D'Hauw.*

## **Les départements RH sont ils armés pour faire face à ces défis ?**

Les entreprises belges n'envisagent pas d'augmenter de manière significative la taille de leurs départements des ressources humaines. Plus encore, 72 % des répondants n'envisagent aucun changement en terme de ressources. Seuls 14 % prévoient d'agrandir leur département et 13 % envisagent même une diminution de leurs effectifs. Cela pose donc une question essentielle : les DRH sauront-ils accomplir la vision stratégique de leur management ? *« En Belgique, on remarque que les entreprises ont cherché à réorganiser leurs départements RH ces dernières années, en distinguant clairement les services traditionnels RH de type gestion des paies des business partners à qui l'on confie l'essentiel de la réflexion stratégique. Cette mutation vers un département stratégique capable de porter et tenir des objectifs clairement définis ne se fera pas du jour au lendemain. »*

## **Les conditions de travail flexibles en tête des mesures d'inclusion des femmes dans l'entreprise**

67 % des responsables RH consultés en Belgique sont des femmes (pour une moyenne mondiale de 58 %). Étant donné que Michael Page, dans le cadre de son enquête, a consulté uniquement des DRH, des HR Managers, des Vice-Présidents RH et des HR Business Partners, il apparaît clairement que les femmes sont bien représentées dans la fonction RH, y compris dans des rôles de dirigeantes. *« De nos jours, un grand nombre d'entreprises de premier plan mettent en place des politiques qui promeuvent l'égalité entre les genres. Il y a un débat au niveau européen autour de la question depuis de nombreuses années et, même s'il reste beaucoup à faire, les Ressources Humaines ont un bilan bien plus favorable que la finance par exemple, comme indiqué dans notre dernier Baromètre du CFO et des leaders financiers »*, plaide Ilze Lamers, Directrice du département Talent & Development pour PageGroup Europe du Nord. Selon le Baromètre RH de Michael Page, les conditions de travail flexibles se classent au premier rang des mesures que les entreprises belges mettent en place dans le souci de pérenniser l'intégration de la femme dans l'entreprise et d'assurer leur rétention. Pourtant, seuls 27 % des répondants en Belgique confirment avoir défini une politique sur ce thème, loin derrière leurs homologues du Royaume-Uni (73 %), du Luxembourg (54 %) ou d'Allemagne (51 %).

## **À propos de Michael Page**

Coté à la bourse de Londres depuis avril 2001, Michael Page fait partie de PageGroup, qui compte aujourd'hui 156 bureaux répartis dans 36 pays et rassemble près de 6 000 collaborateurs. En Belgique, l'expertise de PageGroup se décline à travers trois grandes marques : Page Executive, l'un des leaders de la recherche de dirigeants ; Michael Page, qui identifie pour ses clients les meilleurs cadres confirmés ; et Page Personnel, qui se spécialise dans la sélection et le recrutement de candidats juniors et expérimentés pour des missions de courte et de longue durée. Le groupe est présent en Belgique depuis 2002.

## **Contact**

Sotiris Gassialis – Marketing Coordinator

# Persbericht

E. [SotirisGassialis@michaelpage.be](mailto:SotirisGassialis@michaelpage.be) / T. +32 2 509 45 74 / M. +32 494 13 56

Lien vers l'étude :

[http://studie.michaelpage.be/HR\\_Barometer](http://studie.michaelpage.be/HR_Barometer)

[http://study.michaelpage.be/HR\\_Barometer](http://study.michaelpage.be/HR_Barometer)