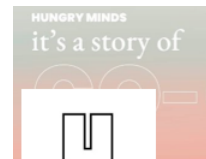




Références



Hungry Minds



ABCi

ASSOCIATION BELGE DE LA
COMMUNICATION INTERNE

25/03/2022

LE MONDE DU TRAVAIL EN PLEINE RÉVOLUTION

La communication et les RH au pied du mur

Avec IBA, Florence Osty, HR Rail, Hôpitaux Iris Sud, Securex, Solvay Brussels School, UCB Biopharma, Vivaqua

Communicants, HR, change managers ou experts en stratégie...

Inscriptions sur le site : www.abci.org

Introduction

Katja Werbrouck – Présidente ABCi

Christine Donjean – Vice-Présidente ABCi

Programme

9h30

Introduction

10h -10h30

« Quel nouveau contrat social entre l'entreprise et ses salariés ? »

Florence Osty – Sociologue de l'entreprise - Sciences Po Paris

10h30 - 11h

Questions - Réponses

11h – 11h15

Pause

Programme

11h15-12h15

« L'engagement des salariés vis-à-vis de leur employeur: où en est-on ? »

Frank Van der Sijpe - Director HR Trends & Insights chez SECUREX

12h15-13h15

Lunch

13h15-14h15

« L'approche inspirée d'IBA ou comment réconcilier shareholders et stakeholders ? »

Frédéric Nolf - Chief HR & Sustainability Officer IBA

En interaction avec Reggy-Charles Degen – Maître de conférence à la Solvay Brussels School of Economics & Management et fondateur de Q7leader

Programme

14h30-15h45

« Défis de la communication interne aujourd'hui et demain »

Delphine Jarosinski - Responsable Communication - Hôpitaux IRIS Sud`

Emmanuèle Rycx - Directrice RH - VIVAQUA

Marie-Anne Bury - Communication Manager - HR RAIL

Laurent Simonart - Talent Country Lead Belgium – UCB Biopharma

15h45

« Regards croisés sur la perception du travail dans l'entreprise »

Jean-Marie Charpentier - AfcI

Katja Werbrouck, ABCi

16h00-17h00

Verre de l'amitié

Quel nouveau contrat social entre l'entreprise et ses salariés?

Florence Osty
Sociologue de l'entreprise



Pause

L'engagement des salaires vis-à-vis de leur employeur : où en est-on?

Frank Van der Sijpe
Director HR Trends & Insights
SECUREX

intro

Le
contexte

Les
(nouveaux)
défis

Trois
points à
retenir

Intro

Le
contexte

Les
(nouveaux)
défis

Trois
points à
retenir

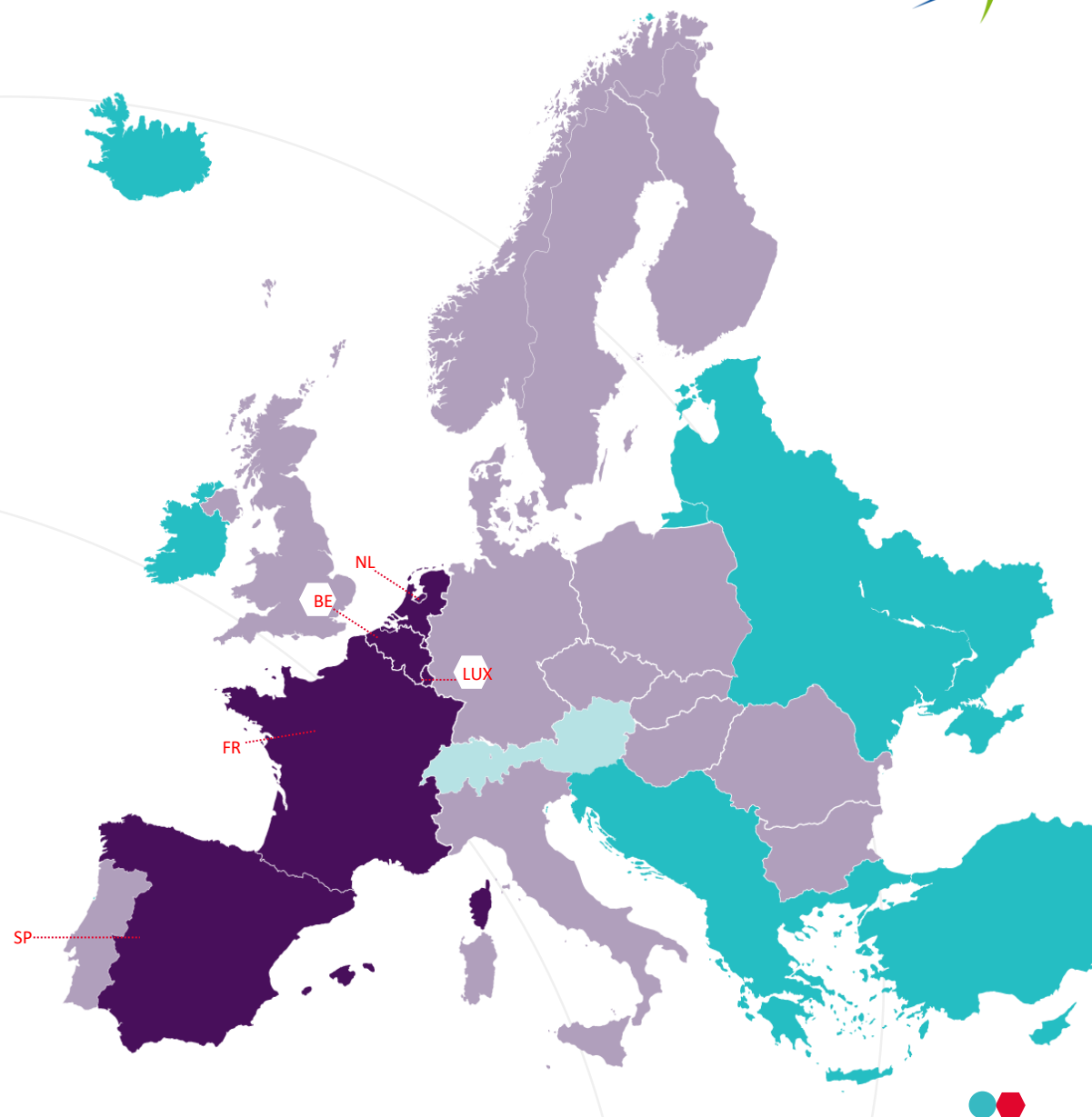
About Securex



Securex est...



- Un partenaire européen en matière d'entrepreneuriat et de services d'emploi
- Activités d'assurance
- 115 ans d'expertise
- Présent dans 5 pays européens : Belgique, France, Luxembourg, Pays-Bas et Espagne
- 27 bureaux locaux
- Et un effectif de plus de 1.900 personnes

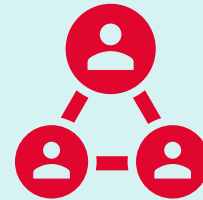


NOS CLIENTS ET PARTENAIRES



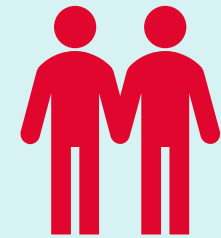
Entrepreneurs

142.000



Employeurs

57.000



Partenaires:
comptables et
courtiers

5.600

“Nos croyances

Healthy, competent, & engaged employees make the difference ; **quality of leadership** is the most important lever

Role of leadership/HR : create a context in which people are able and willing to perform sustainably in order to create value for all stakeholders

“Our employability framework...”



intro

**Le
contexte**

Les
(nouveaux)
défis

Trois
points à
retenir

le Contexte



"Si vous considérez le contexte actuel comme votre ennemi le plus important, rejoignez votre ennemi, parce que vous ne pouvez pas le battre..."

"Be happy when it rains, because if you are not happy it rains too".

Our world as today...

Technology : creation of worldwide infrastr virtual Communi mobile

Energy: need for sustainability, new

Migration : people work in

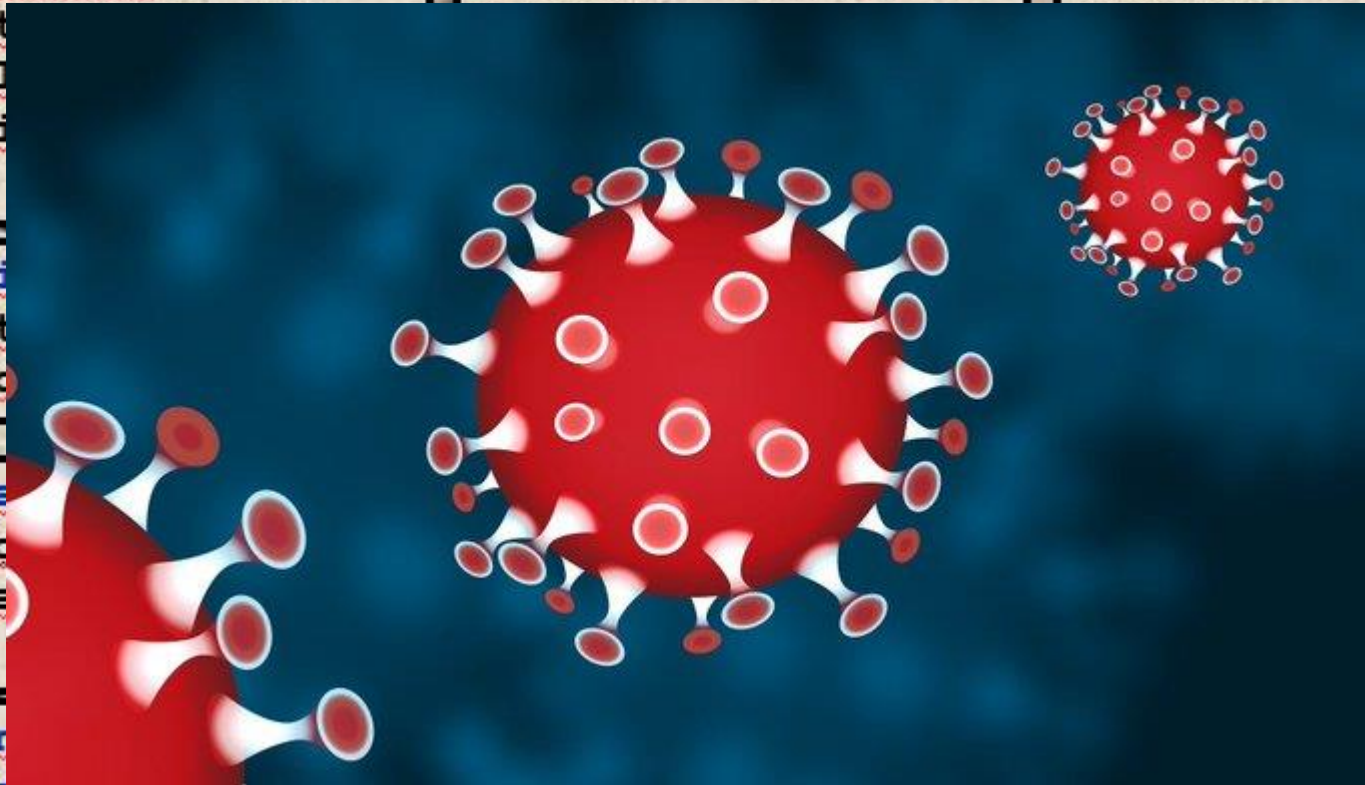
Global mutinat HQ's wo

Demogra greying expecta time...

Speakin civilians/clients Indignados, Protest against...

Jams, travelling times going up & unpredictable...

short and labour market turbulence



These 5 themes are shaping the future of work

1. The pandemic has highlighted the emphasis we need to put on wellbeing

2. Digital technology will change the way we work forever

3. When it comes to new work models, we're still finding our way

4. The right conditions at work can help foster inclusion

5. Entrepreneurship is transforming the way we do business

<https://www.weforum.org/agenda/2021/08/future-of-work-technology-pandemic-wellbeing/>

intro

Le
contexte

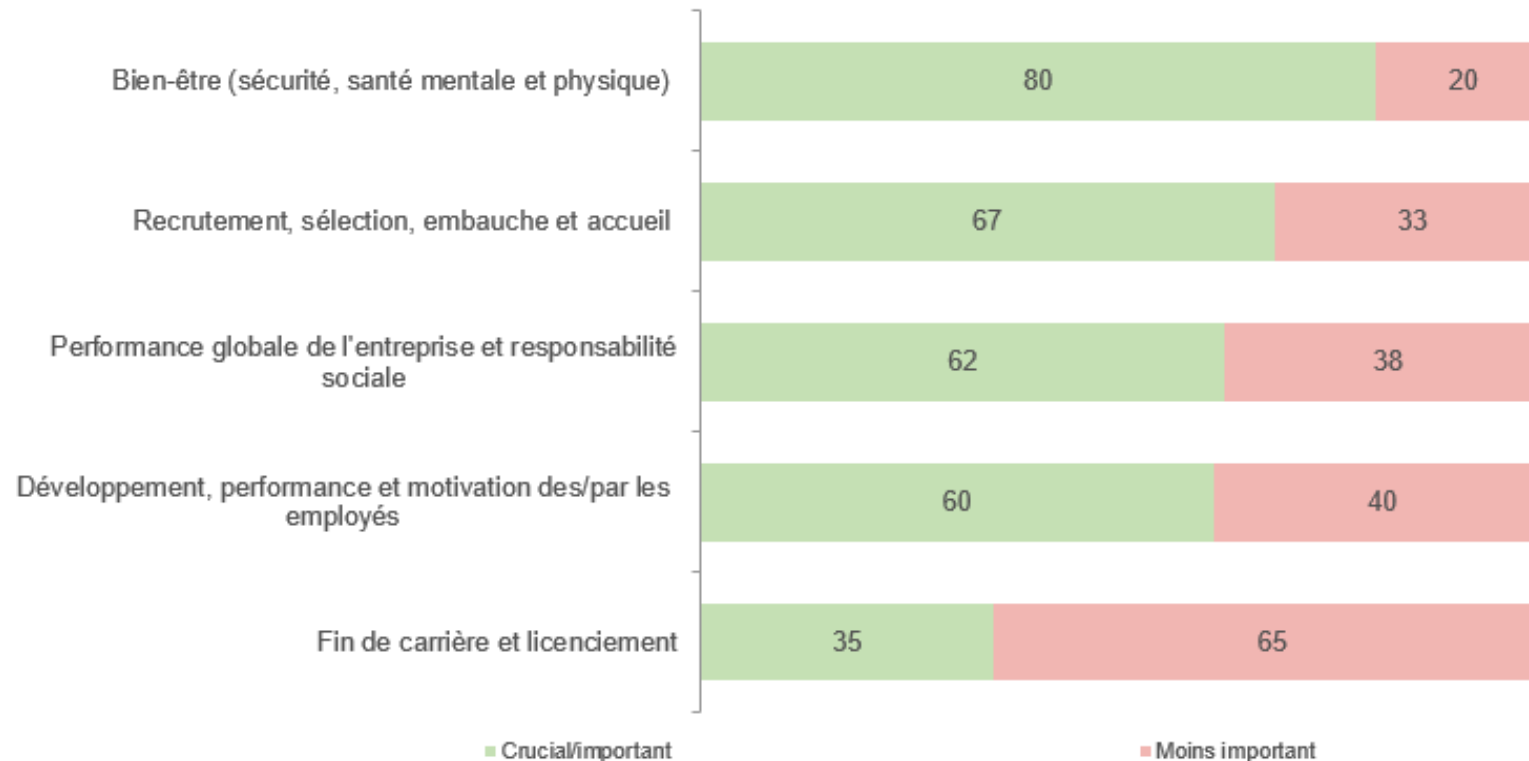
Les
(nouveaux...)
défis

Trois
points à
retenir

Actual “pain points” in Belgian SME’s

Le problème RH le plus important auquel sont confrontées les PME belges aujourd'hui est le bien-être des employés.

Importance des différents domaines*



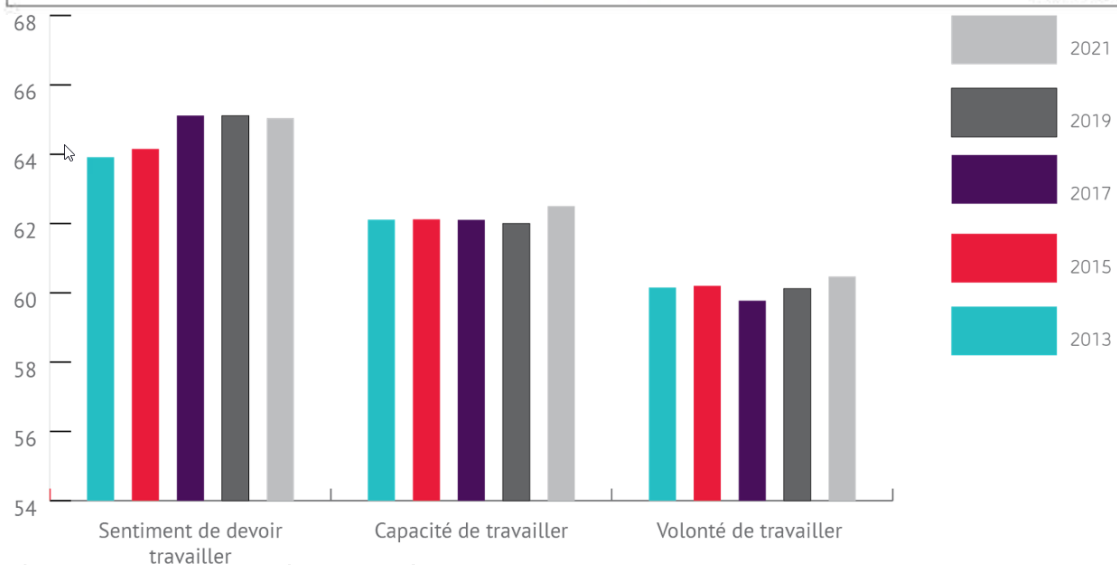
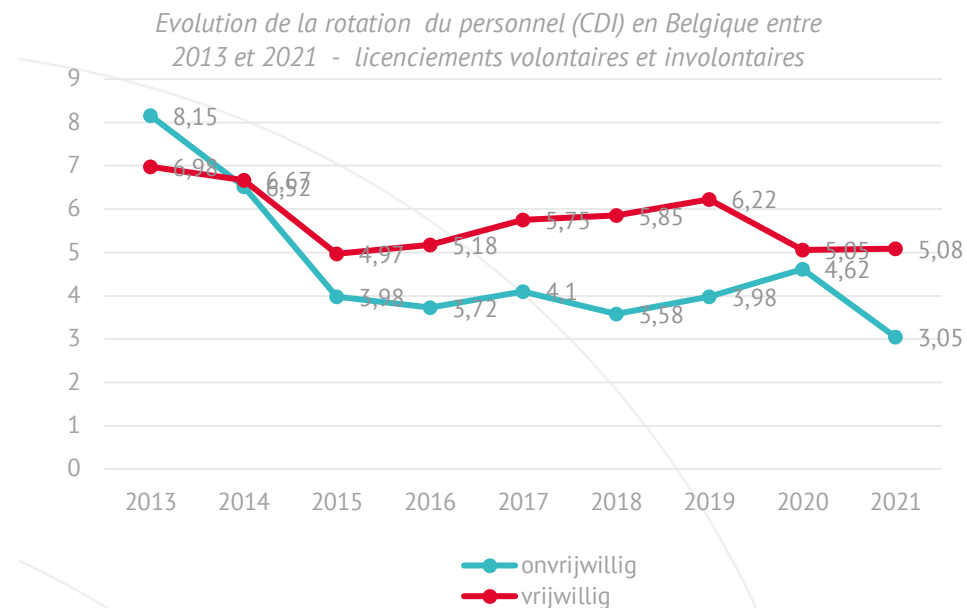
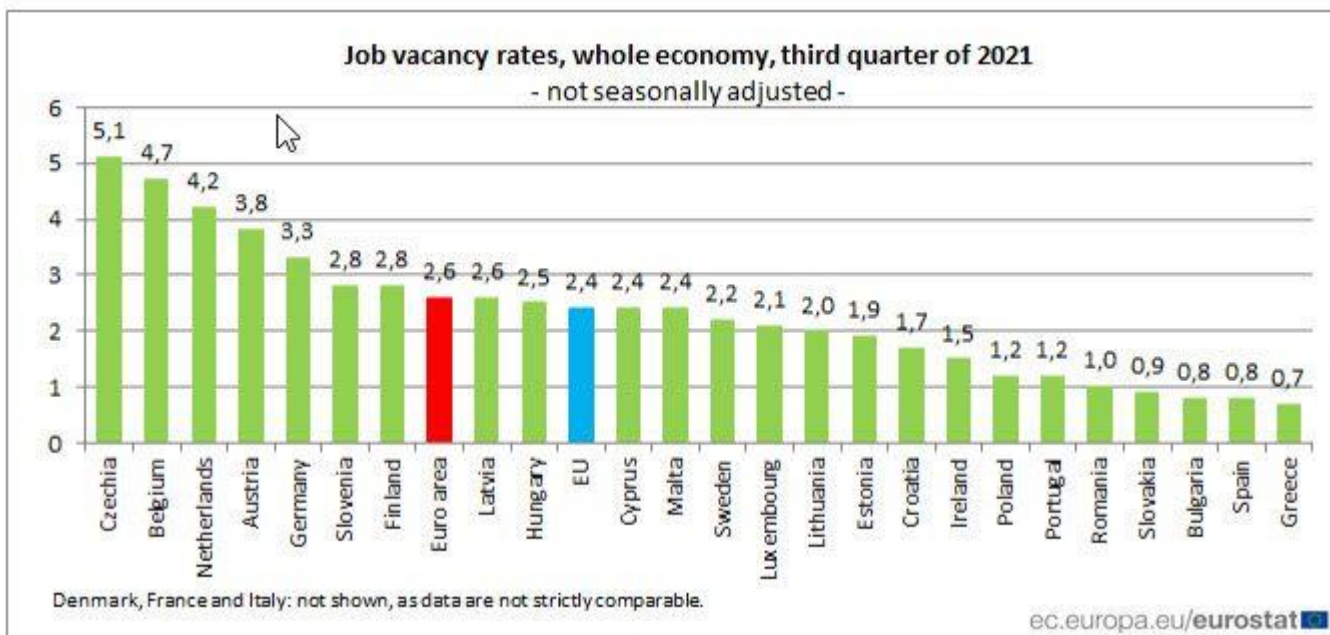
Actual “pain points” in BEL 20 and Large Companies

HR BAROMETER 2021: ACTUAL PRIORITIES

Top 3 priorities



Background to these pains...



“Nos croyances

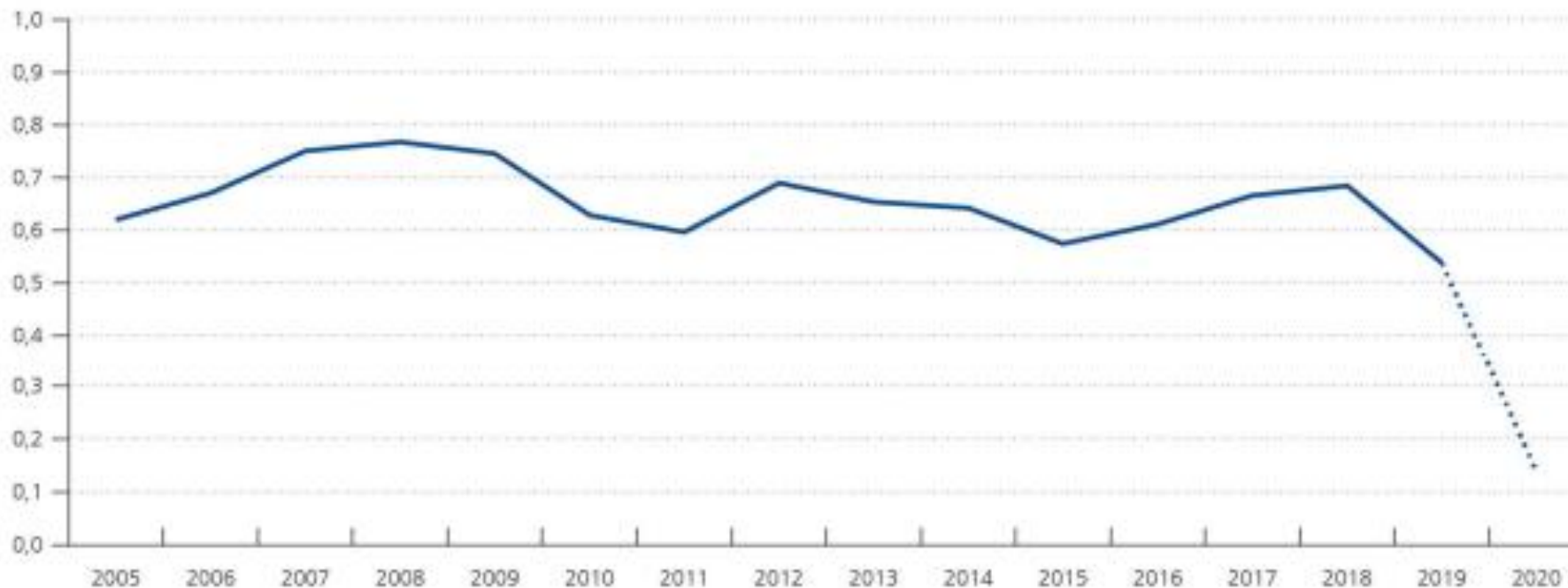
Healthy, competent, & engaged employees make the difference ; **quality of leadership** is the most important lever

Role of leadership/HR : create a context in which people are able and willing to perform sustainably in order to create value for all stakeholders

About Well being

“In terms of mental well-being, we collectively reached a low point due to the crisis.

Graphique 29 - Indicateur de bien-être ici et maintenant
(échelle de 0 à 1)



HRW2021_cp16_j



About Well being

“Mental disorders are the fastest growing cause of long-term illness in Belgium



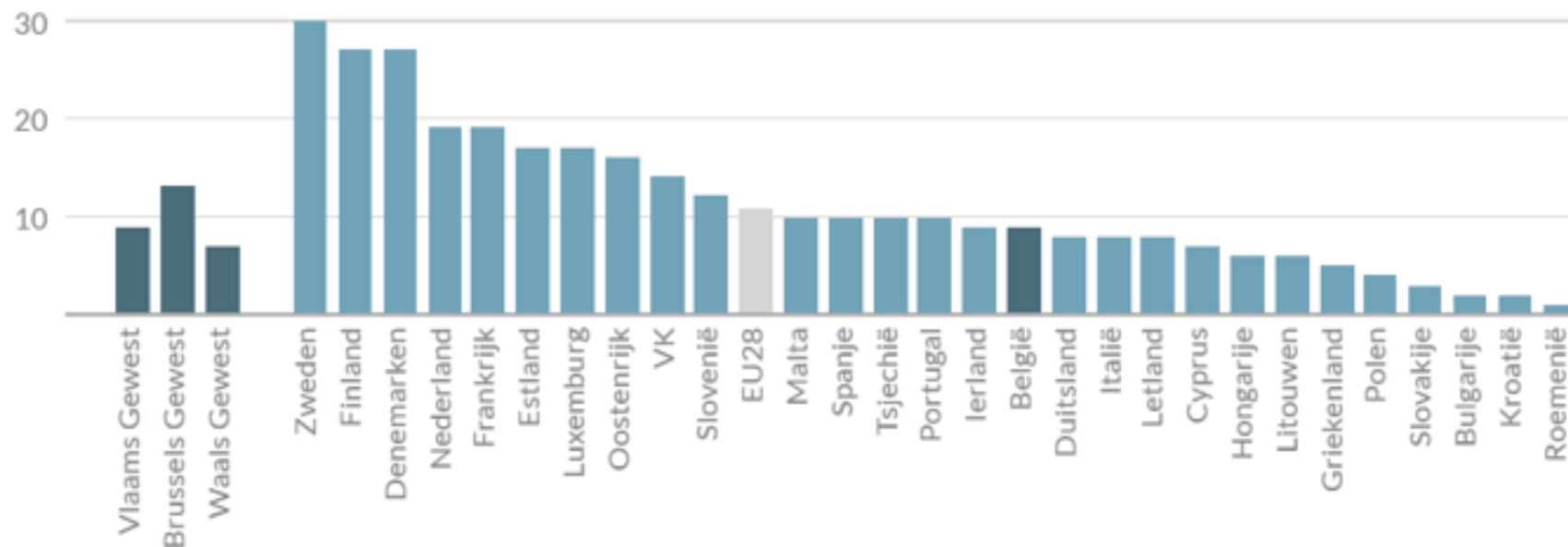
Situation 2020 pour les travailleurs salariés et demandeurs d'emploi :

- 36,87 % des personnes en invalidité le sont pour une maladie du groupe « Troubles mentaux ». Parmi ces personnes en invalidité pour trouble mental, 46,10 % souffrent d'une dépression et 19,37 % d'un burnout.
- Le burnout et la dépression représentent 24,14% des cas des incapacités de travail de longue durée : le burnout 7,14 %, la dépression 17 %.
- Entre 2016 et 2020, le nombre de personnes en incapacité de travail de longue durée pour cause de burnout et de dépression a augmenté de 38,72 % : +41,50 % pour dépression, +32,53 % pour le burnout.

<https://www.inami.fgov.be/fr/statistiques/indemnitees/Pages/incapacite-travail-longue-duree-combien-burn-outs-depressions.aspx>

About Competencies...

Participation à une formation au cours des 4 dernières semaines dans le groupe d'âge 20-65 ans - Les régions de la Belgique et les pays de l'UE en % (2017)



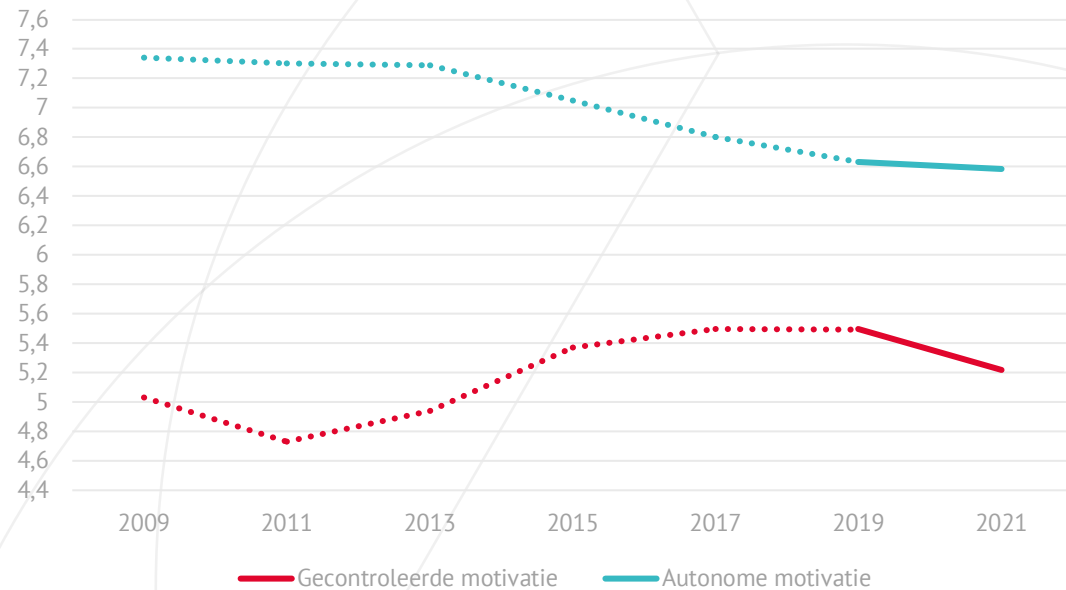
Noot: de gegevens opgenomen in de figuur zijn schattingen gebaseerd op een enquête. Daardoor moet rekening gehouden worden met een onzekerheidsmarge. Zie: 'Meer info over definities en bronnen'.

Bron: EAK Statbel, LFS Eurostat, bewerking Steunpunt Werk/Departement WSE en Statistiek Vlaanderen

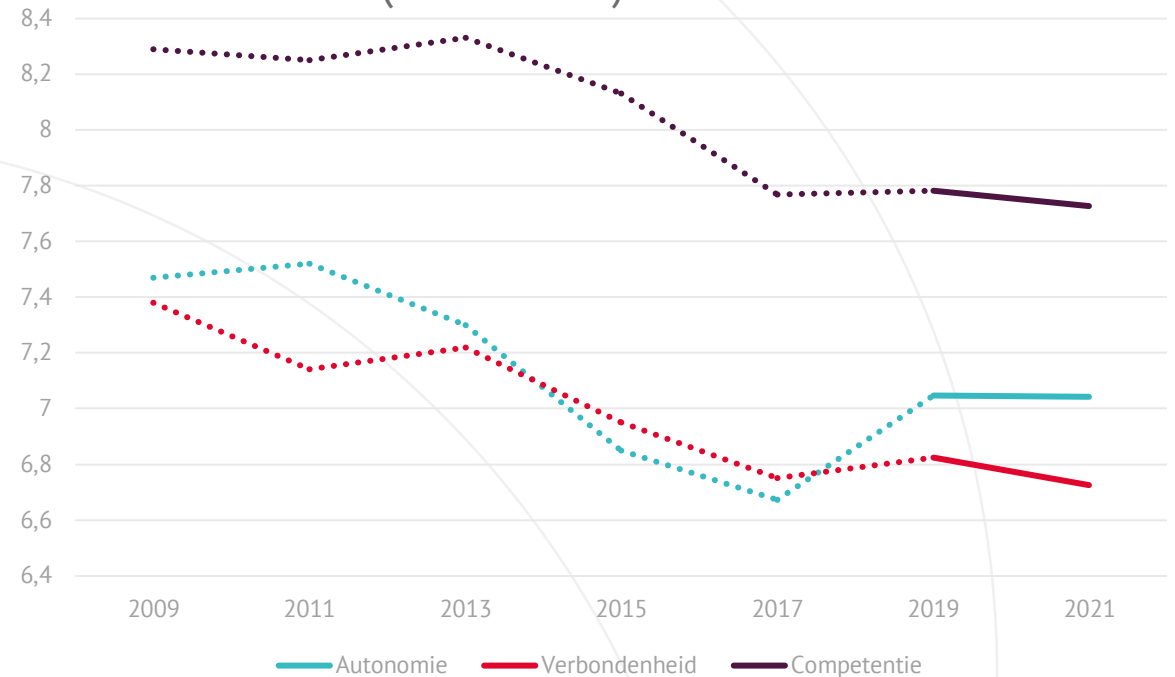
About Engagement...

“Autonomy, Belonging, and Competence, drivers of qualitative motivation...”

Evolution de la “motivation autonome” et de la “motivation contrôlée” entre 2009 et 2021



Evolution des besoins de bases quant à la motivation (selon SDT) entre 2009 et 2021



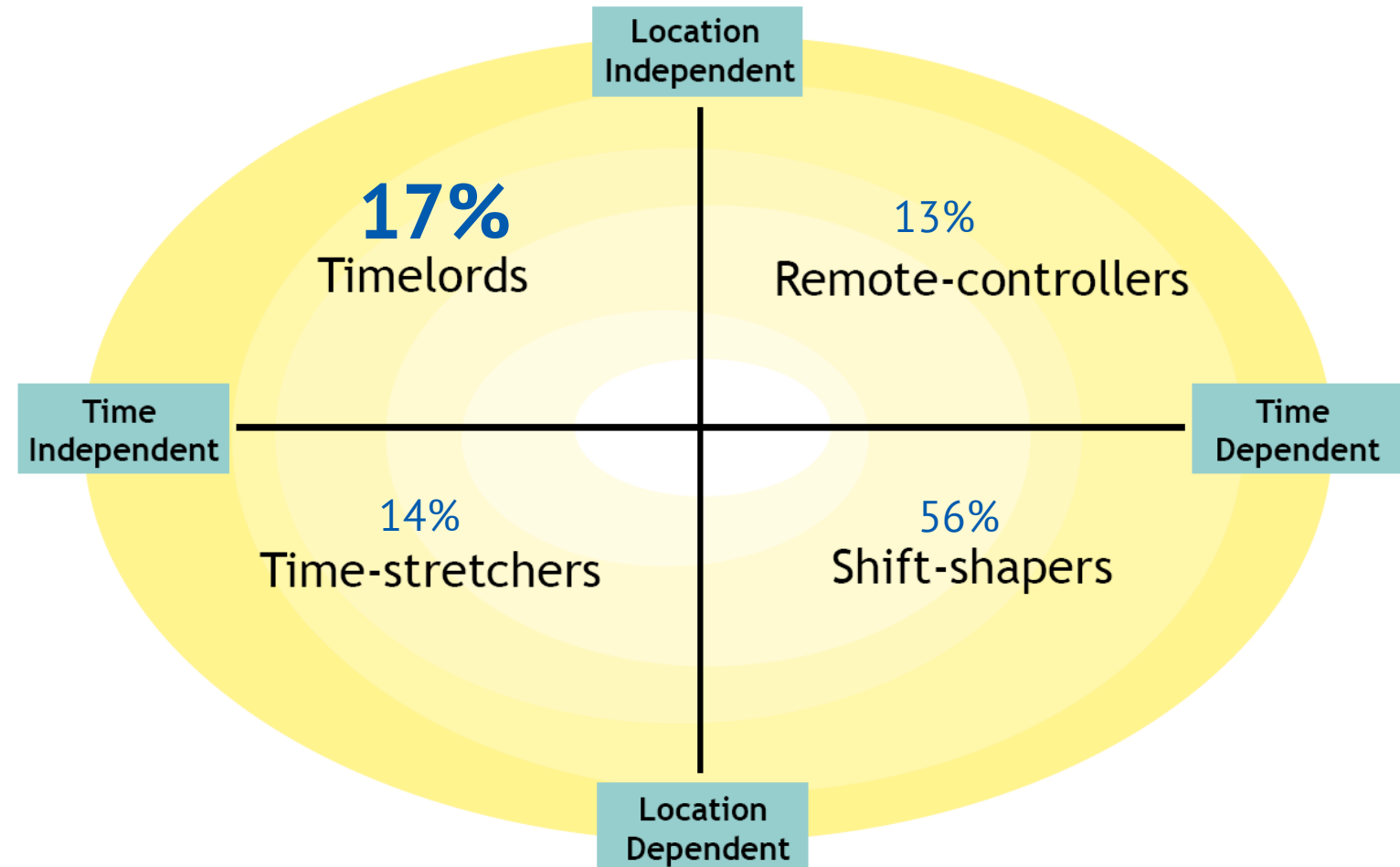
Securex Survey 2021



About the issue of telework

“Once a mind get stretched by a new idea, it never returns to its original dimensions”
(R.W. Emerson)

The New Models



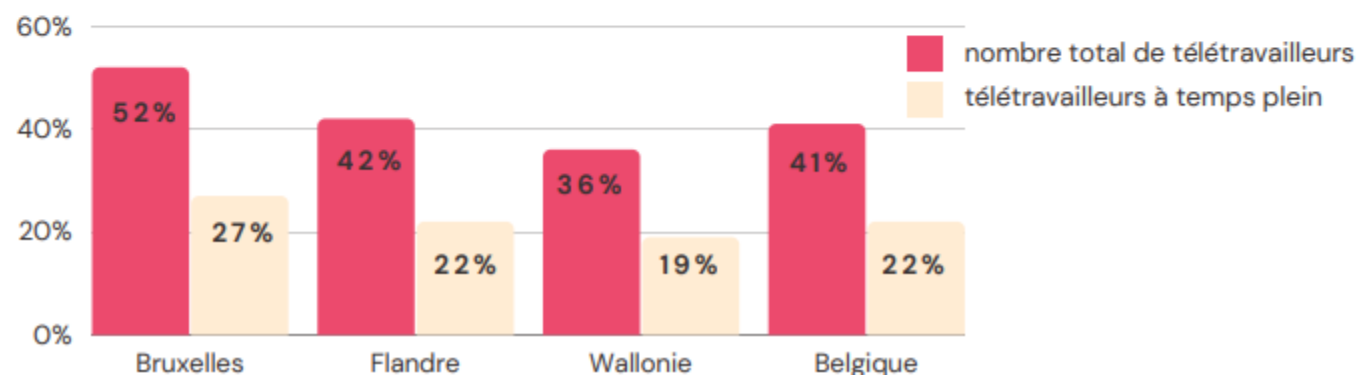
About telework

“Once a mind get stretched by a new idea, it never returns to its original dimensions”
(R.W. Emerson)

Télétravail en Belgique

En 2021, **41%** des employés Belges étaient en télétravail. C'est un peu moins qu'en septembre 2020, lorsque le télétravail était une obligation, mais remarquablement plus qu'avant l'épidémie de COVID19.

Les hommes sont légèrement plus susceptibles que les femmes de télétravailler (**43%** en comparaison avec **38%**). Le télétravail est également plus populaire dans les catégories d'âge plus jeunes : **45%** des télétravailleurs ont jusqu'à 34 ans, **40%** ont entre 35 et 54 ans et **38%** des télétravailleurs ont plus de 55 ans. Les travailleurs d'âge moyen travaillent également le plus de jours à domicile par rapport aux autres groupes d'âge – **62%** font 3 jours de télétravail ou plus. Le télétravail est le plus populaire parmi les Bruxellois (**52%**), où les gens télétravaillent également le plus en temps plein.



2017
17%

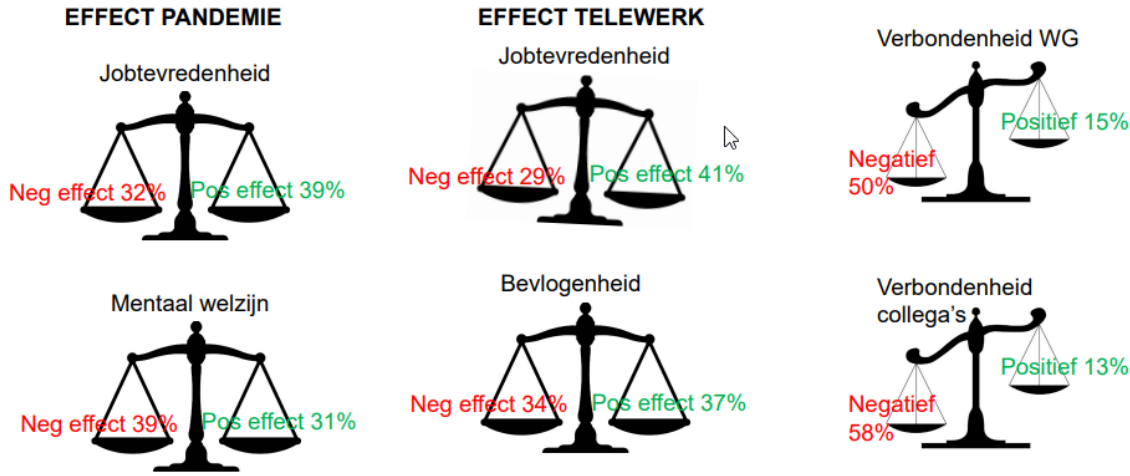
2019
22%

2020 avant COVID19
33%

2020 pendant COVID19
48%

2021
41%

Effect pandemie en telewerk op well-being



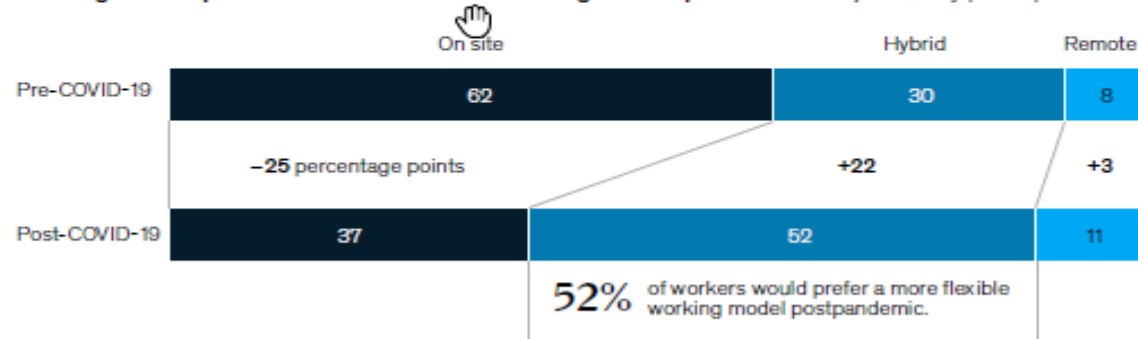
7 | Impact COVID19 op Menselijk Kapitaal in Organisaties | Antwerp Management School



Exhibit 6

Most employees would prefer a more flexible working model after the pandemic is over.

Working models pre-COVID-19 and desired working models post-COVID-19, % survey participants



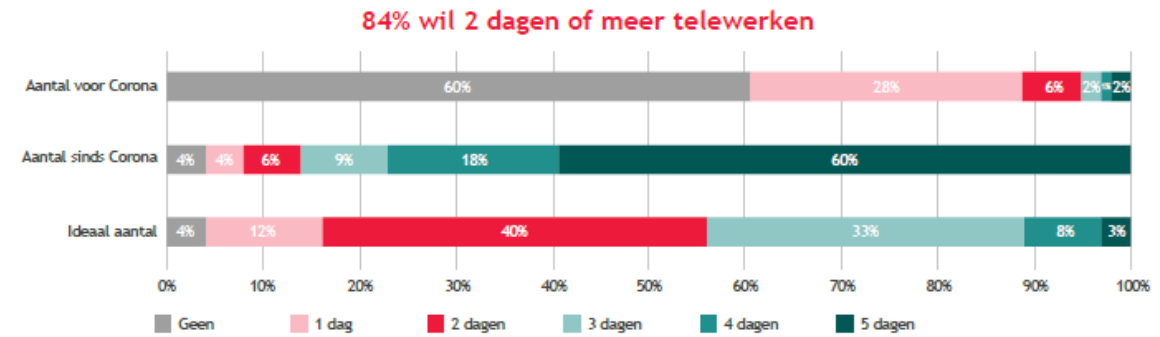
Source: Reimagine Work: Employee Survey (Dec 2020–Jan 2021, n = 5,043 full-time employees who work in corporate or government settings)

4

TELEWERKDAGEN

BENCHMARK: AANTAL DAGEN TELEWERK PER WEEK

Hieronder wordt weergegeven in percentages hoeveel dagen respondenten voor corona thuiswerkten, hoeveel er sinds corona wordt thuisgewerkt en hoeveel dagen in de week men als ideaal zou aanzien om thuis te werken.



7 | 100 - TELEWERK-DIAGNOSTIEK | JUNI 2021

Les travailleurs ne pouvant pas télétravailler autant qu'ils le souhaitent courent un risque plus élevé de burn-out

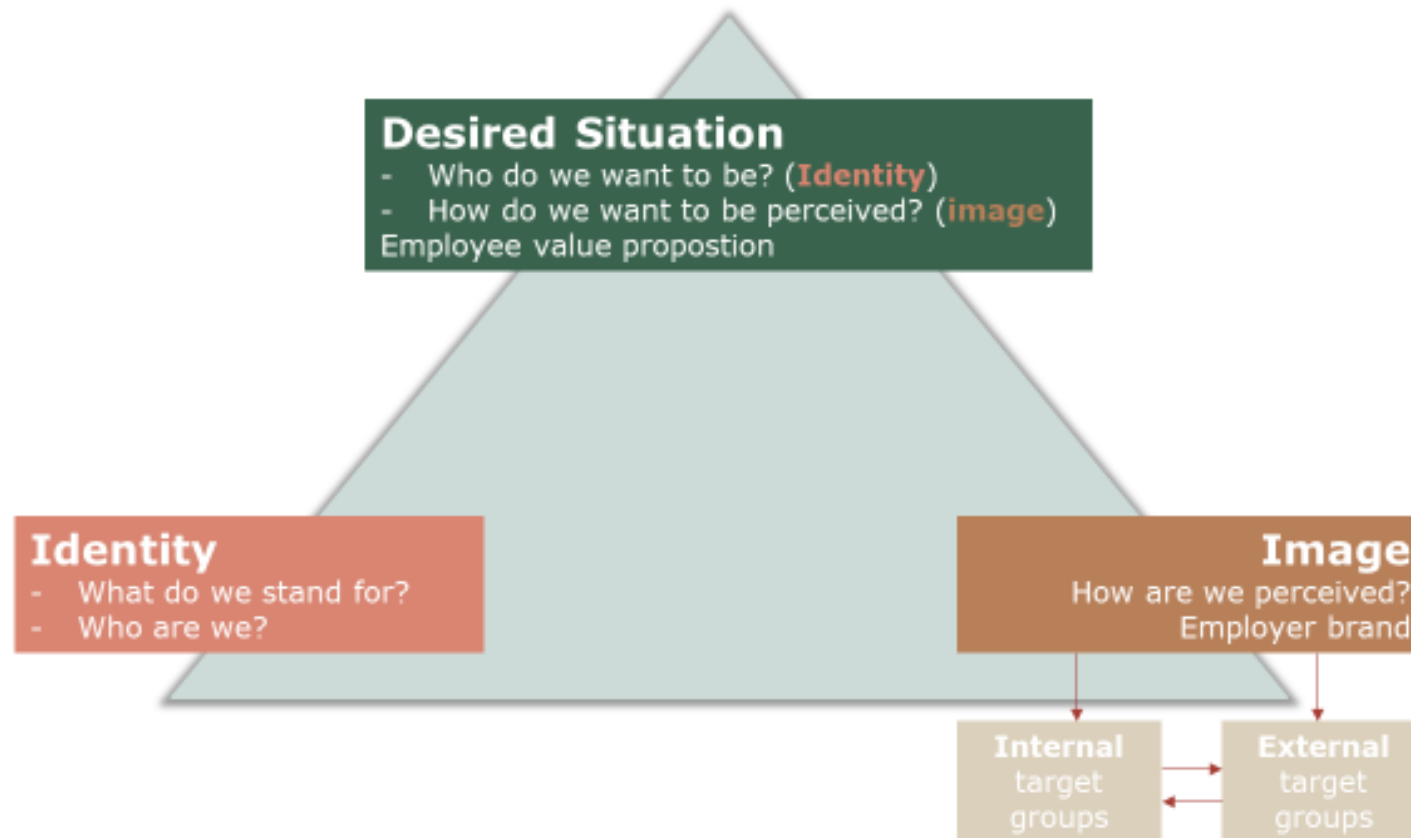
Le risque de burn-out est 44% plus élevé pour ceux qui sont autorisés à faire moins de télétravail que souhaité

Une bonne stratégie de travail hybride répond aux questions suivantes :

1. Pour **quelles activités** les réunions en **face à face sont-elles essentielles** et souhaitez-vous que les gens soient présents au bureau ?
2. Comment les **équipes peuvent-elles prendre des décisions** communes sur la manière de travailler ensemble en face à face et virtuellement ?
3. Comment aidez-vous les managers à **gérer des équipes hybrides**
4. Comment contrôler la **dynamique de groupe qui crée une pression** pour se faire remarquer physiquement ?
5. Comment **éviter le décalage et les longues heures de travail** à domicile ?

Frederik Anseel, professor management in Sydney, De Tijd, Mars 2021

Who do we want to be



Source: De strijd om talent: employer branding in theorie en praktijk – Eveline Schollaert, Greet Van Hoye, Bart Van Theemsche, Gerd Jacobs



Why employees come...

(Randstad Brand Monitor, 2021)

quels sont les critères importants dans le choix d'un employeur ?

	2021	
salaire et avantages	67%	(1)
ambiance de travail	61%	(2)
sécurité d'emploi	61%	(3)
équilibre travail/vie privée	58%	(4)
perspectives d'avenir	49%	(6)
santé financière	46%	(5)
accessibilité de l'entreprise	45%	(7)
contenu de la fonction	43%	(9)
formations	39%	(10)
environnement de travail		
covid-safe	39%	(-)
télétravail	38%	(-)
RSE	34%	(11)
bonne réputation	31%	(13)
diversité	28%	(15)
qualité du management/ de la direction	27%	(14)
nouvelles technologies	23%	(16)

N = 14.100

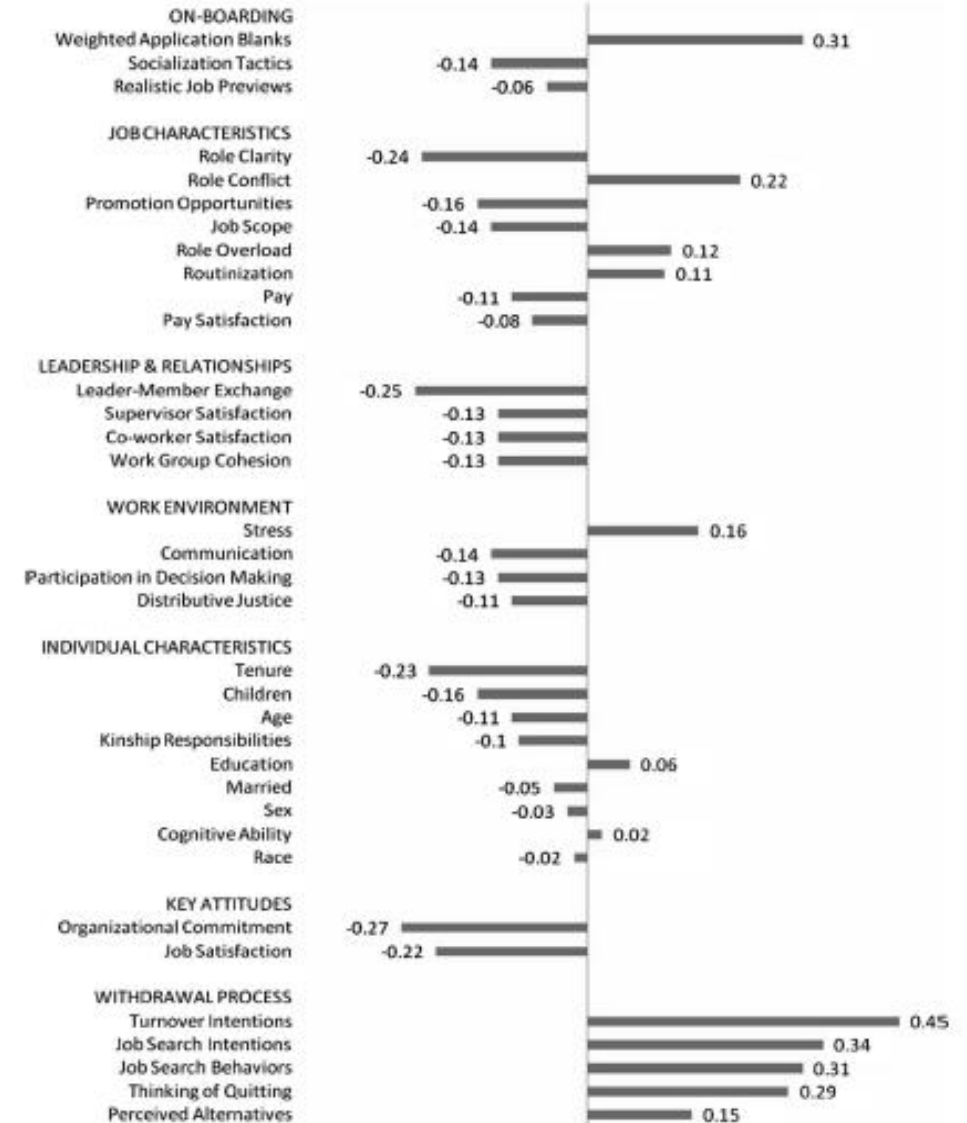


And why employees leave...

(Allen et al, 2010)

“People join companies but leave bosses...”

Figure 3
Meta-Analytical Relationships With Turnover



About retention

“The difference between organisational commitment and job fit is becoming clearer...”

Dans la pratique, nous constatons que les employés qui rencontrent un conflit **entre l'engagement organisationnel** et « **job fit** » agissent généralement selon quatre stratégies reconnaissables :

1. **Exit strategie** (“Resignation strategy”) : je prends l'initiative de quitter l'organisation, si nécessaire de ma propre initiative, afin de maintenir l'adéquation de l'emploi existant.
2. **Stratégie de recherche d'un soulagement** (“Relief seeking strategy”) : je fais de mon mieux, j'essaie de faire quelques petits ajustements et j'espère des jours meilleurs.
3. **Stratégie d'ajustement** (“Adjustment Strategy”) : je m'adapte à la nouvelle situation et j'accepte la décision
4. **Stratégie de démission** (“Resignation Approach”) : je pilote mon comportement et mon attitude face à une démission de l'employeur.

[Resolution, Relief, and Resignation: A Qualitative Study of Responses to Misfit at Work](#) , [Elizabeth H. Follmer, Danielle L. Talbot, Amy L. Kristof-Brown, Stacy L. Astrove and Jon Billsberry](#) (2018)

intro

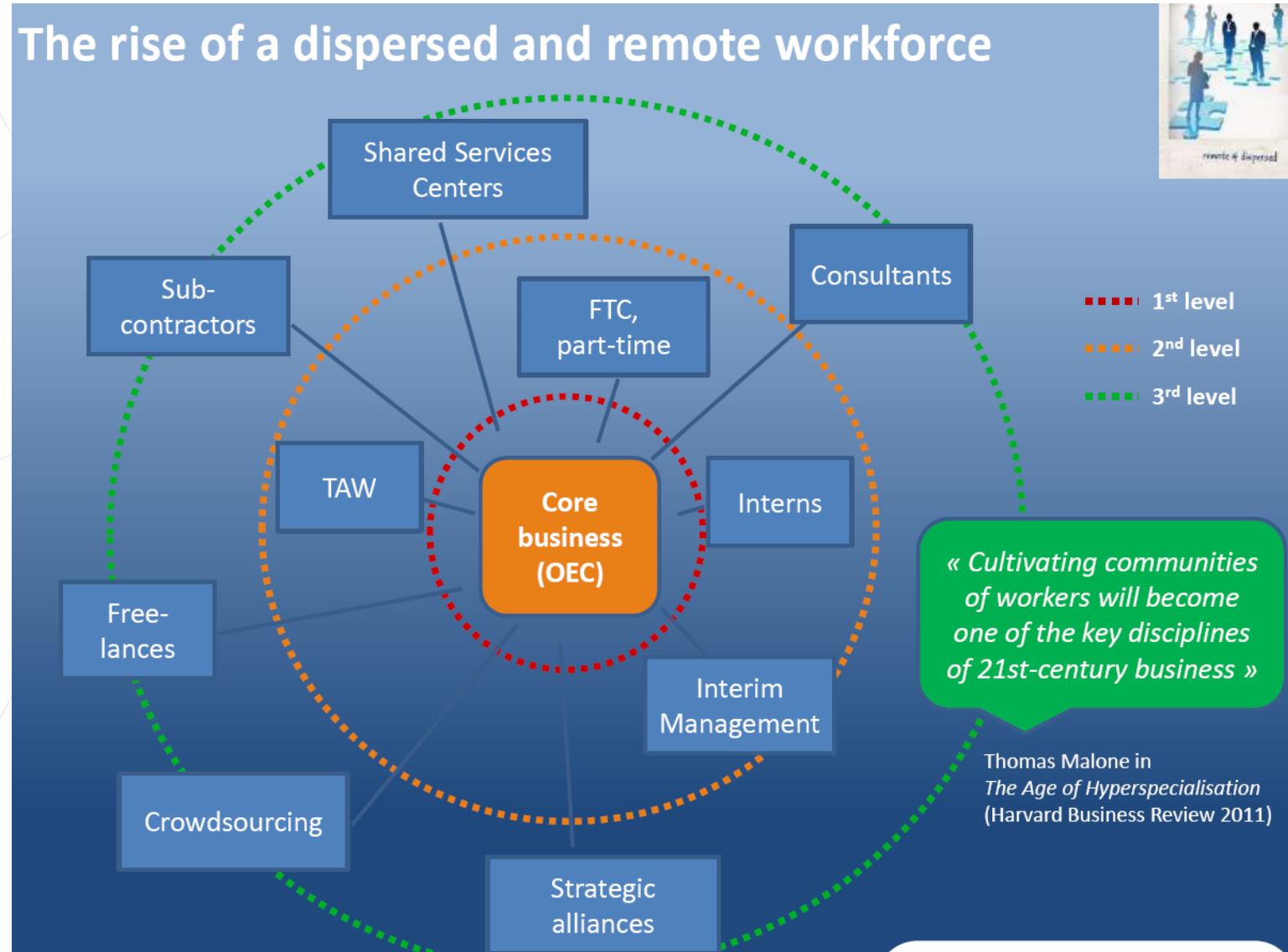
Le
contexte

Les
(nouveaux)
défis

**Trois
points à
retenir**

Take away 1

“Achieving continuity and growth in the workforce requires different paradigms than in the past



Take away 2

“The pandemic marks a turning point in the way we organise work...”

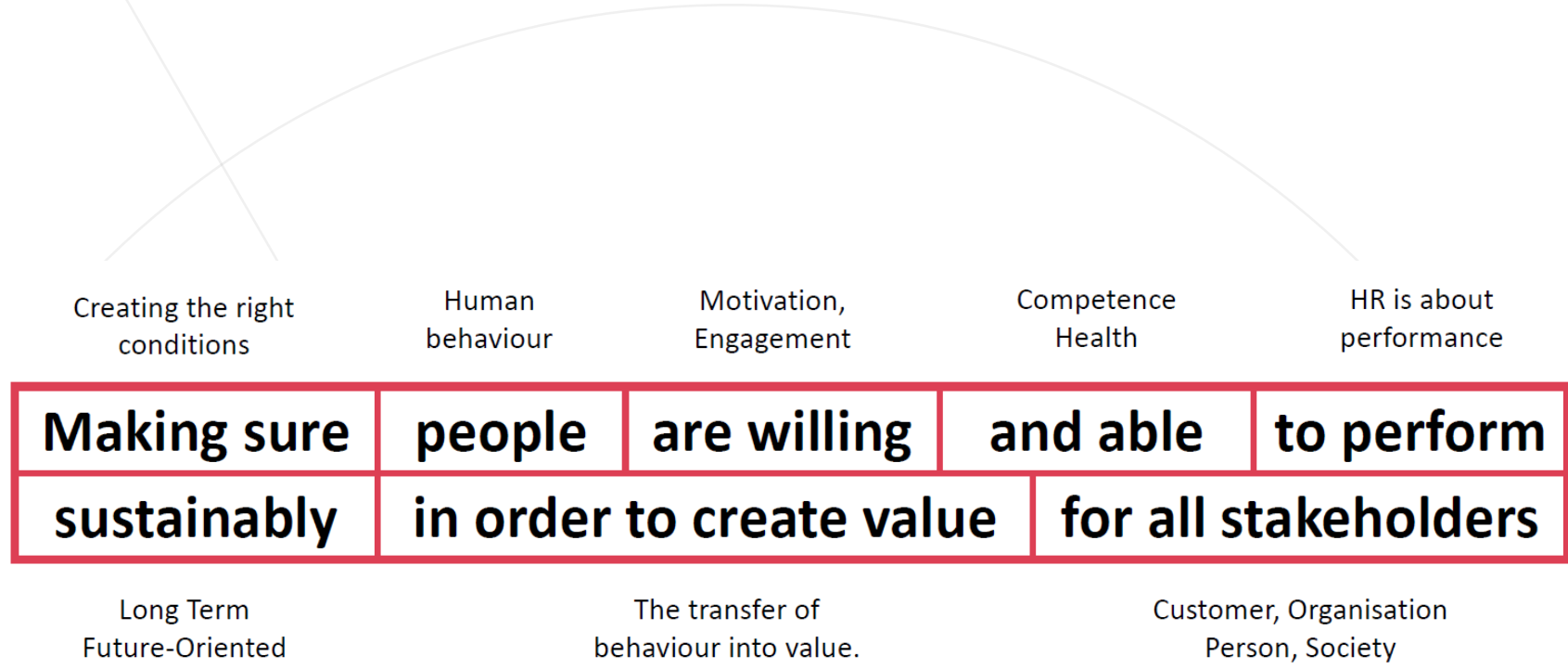
7 key principles of organizing work

1. **Select and train** employees to adapt them to the job
2. There is **one best way** to perform a job
3. Work takes place in a **factory**, not at home
4. Monitor **time spend at work** to ensure productivity
5. **Leadership** = planning, organizing, commanding, controlling
6. People are **motivated to earn money**
7. Humans are **an organizational resource** to be managed



Take away 3

“Retention of employees is an outcome, not a goal...”



© David Ducheyne





THANK YOU

www.securex.be

Frank Vander Sijpe

Director HR Trends & Insights Securex

frank.vander.sijpe@securex.be

Twitter: @vandersijpf

<https://www.linkedin.com/in/frank-vander-sijpe-9111882/>

PERSONNALISER LE
TRAVAIL
Mythes & faits

Frank Vander Sijpe | Lien Vossaert
David Ducheyne | Frederik Anseel
acco

securex 



Lunch

L'approche inspirée d'IBA ou comment réconcilier shareholders et stakeholders

Frédéric Nolf

Chief HR & Sustainability Officer

IBA

Défis de la communication interne aujourd'hui et demain

Panel animé par Céline Faidherbe



Emmanuèle Rycx
Directrice RH
VIVAQUA

Laurent Simonart
Talent Country
Lead Belgium
UCB

Delphine Jarosinski
Resp. Communication
Hôpitaux IRIS Sud

Marie-Anne Bury
Communication Manager
HR RAIL

25 mars 2022

« Rien ne sera plus comme avant »

Delphine Jarosinski

Responsable communication

Hôpitaux Iris Sud



HIS Hôpitaux
Iris Sud
IZZ Iris
Ziekenhuizen
Zuid



1^{ère} séance info COVID - site Etterbeek-Ixelles, 9 mars 2020

3 morts : « le début d'une véritable épidémie dans notre pays ! » ; *Sud Presse*

Premiers décès dus au Covid-19 en Belgique ; *La Libre*

Le coronavirus fait ses premiers morts en Belgique ; *La Dernière Heure*

Bruxelles réagit face à ses premiers décès ; *La Capitale*

Le bilan belge s'alourdit ; *Metro*

Traces

Traces

- Nous souhaitons accueillir les témoignages, les récits, les impressions, les sensations du personnel des différents sites hospitaliers HIS autour d'une trame commune, le COVID.

« zone cliquable en haut à gauche »

Sporen

- Getuigenissen, verhalen, indrukken en gevoelens verzamelen van de medewerkers op de verschillende campussen van IZZ. Daarvoor een ruimte creëren om samen te komen, te praten.

« links bovenaan aanklikken »



— | — | |
| ^ A ^ F S
— | ^ C | |
F \ \ C — S
Collectif Hôpitaux Iris Sud

| D — | |
— F ^ C L S
T R A C E S
T R A C E S



HIS Hôpitaux
Iris Sud
IZZ Iris
Ziekenhuizen
Zuid

Distribution de « Traces » et hommages



COVID-19 Déshabillage - Uitkleden 1

Avant de sortir de la chambre

Vooraleer de kamer te verlaten



1. Jetez la charlotte

Gooi het hoofdkapje weg



2. Jetez la blouse

Gooi de schort weg



3. Jetez les gants

Gooi de handschoenen weg



4. Désinfectez vos mains (SHA)

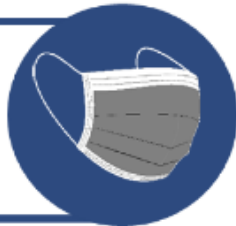
Ontsmet de handen (HAO)



5. Enlevez le masque de soin (si présent)

avec les auriculaires et jetez-le

Verwijder het verzorgingsmasker (indien aanwezig) met de pink en gooi het weg



6. Sortez de la chambre et refermez la porte

Verlaat de kamer en sluit de deur



Communication interne

- Missives de la direction
- Notes internes covid
- Affiches
- Séances de sensibilisation vaccination
- Section covid intranet
- Vidéos
- ...



**Restons masqués,
restons souriants !**



**Restons masqués,
restons souriants !**

PARIS
MATCH

Elisabeth S., infirmière à Bracops
(hôpitaux Iris Sud), le 25 avril.

Histoires d'infirmières

UN DOCUMENT BOULEVERSANT

Des femmes et
des miracles :
immersion dans
des hôpitaux
belges

Covid-19

- LA VRAIE HISTOIRE
DU CAS N°1
- EN ALLEMAGNE,
SUR LA PISTE
DU REMÈDE

1945-2020
HOMMAGE
À NOS
HÉROS



ENQUÊTE : L'AMOUR AU TEMPS DU CORONAVIRUS


HIS Hôpitaux
Iris Sud
IZZ Iris
Ziekenhuizen
Zuid

Merci de votre attention

Contact

Delphine Jarosinski

djarosinski@hiz-izz.be

0476/50.43.02

Regards croisés sur la perception du travail dans l'entreprise

Jean-Marie Charpentier – AfcI

Katja Werbrouck - ABCi

Verre de
l'amitié

