

Eerste stap. Bepalen van een visie op loopbaanbegeleiding voor de eigen onderneming: analyseren van trends in en rondom de verzekeringsonderneming en de invloed ervan op de werkorganisatie, de werknemer en het HR beleid.

Belangrijkste trends in kaart gebracht (uitleg sessie 1 van het piloottraject gevoerd met Fopas en 8 ondernemingen)

Economie

- Ondanks de toenemende **e-economie** hebben veel ondernemingen een klassiek businessmodel
- **Crisis** en rendement -> werkdruk
- **Costcutting**, oudere werknemers worden bedankt -> geen vervanging -> minder aandacht voor ontwikkeling
- **Opleidingsbudgetten onder druk** terwijl opleiding naast ontziebeleid een effectievere manier is **om langer werken** te ondersteunen
- De **jobmobiliteit** ligt in België zeer laag omwille van de angst voor het verlies aan stabiliteit
- **Mondialisering**, multinationals

Demografische evolutie

- Er ontstaat een **tekort** op de arbeidsmarkt en een “war for talent” die de komende jaren alleen maar zal toenemen.
- **Langere loopbanen** dringen zich op maar vragen een andere invulling.
- Bedrijven dreigen **kennis** en **ervaring** te **verliezen** door de verhoogde uitstroom van ervaren werknemers.
- Anderzijds is er een **gevaar voor kennisveroudering**, het minder bruikbaar worden van het totaal aan kennis en vaardigheden dat iemand bezit.

Digitalisering en sociale media

- Klanten verwachten info **online**
- Medewerkers krijgen meer info te verwerken
- Medewerkers zijn **steeds bereikbaar** (maar niet iedereen gaat daar even gemakkelijk/graag mee om)
- **Social media** is een sterk instrument ikv employer branding maar wordt geweerd/gevreesd door de ondernemingen uit de sector. (Zijn we klaar om hiermee om te gaan?)

Arbeidsmarkt

- De nood aan **maatregelen** om arbeid en zorg op elkaar af te stemmen zoals regelcapaciteit wat betreft de **werktijden** en **werkplaats** nemen toe.
- Een **flexibele** kijk op **loopbanen** wordt een onderdeel van de noodzakelijke sociale innovatie in de wereld van het werken.
- Verder wordt van werkgevers verwacht dat ze de **toenemende loopbaanveranderingen** faciliteren.

Overheid en regelgeving

- Toenemende **regelgeving**
 - ❖ beperkt de vrijheid van medewerkers in job
 - ❖ maakt dat we in een soort van algemeen ‘**amateurisme**’ terechtkomen en niet altijd werken met de meest updated info
- **Creativiteit** en **ondernemerschap** worden afgeremd.

Première étape. Définir une vision de l'accompagnement de carrière pour son entreprise : analyse des tendances dans et autour de l'entreprise d'assurance, et leur influence sur l'organisation du travail, le travailleur et la politique RH.

Tendances majeures répertoriées (résultat session 1 du trajet pilote mené par le Fopas et 8 entreprises)

Economie

- Malgré la croissance de l'*e-economie* beaucoup d'entreprises conservent un businessmodel classique
- *Crise* et rendement > pression au travail
- *Costcutting*, des collaborateurs + âgés sont remerciés -> non remplacés
-> moins d'attention pour le développement
- *Budgets de formation sous pression* tandis que la formation à côté de la politique de ménagement est plus efficace pour soutenir le fait *de travailler plus longtemps*
- La *mobilité au travail* est très basse en Belgique à cause de l'angoisse de perdre en stabilité
- *Mondialisation*, multinationales

Evolution démographique

- On constate une *pénurie* sur le marché du travail et une "war for talent" qui ne fera que croître à l'avenir.
- *Des carrières plus longues* s'imposent mais demandent un contenu différent.
- Des entreprises risquent de *perdre connaissance et expérience* par le départ croissant de travailleurs plus âgés.
- En outre il y a aussi un *danger de vieillissement du savoir*, que la somme des savoirs et aptitudes détenue par quelqu'un soit moins utilisable.

Digitalisation et médias sociaux

- Les clients aiment les infos *online*
- les collaborateurs ont plus d'info à digérer
- Ils sont *toujours joignables* (mais seule une fraction d'entre eux le vivent bien)
- Les *médias sociaux* sont un puissant outil pour de "l'employer branding" mais sont confrontés à la frilosité des entreprises du secteur. (Sommes-nous prêts pour ça?)

Marché du travail

- Le besoin de *mesures* pour faire coïncider travail et préoccupations réciproques telles que capacité de régulation des *temps des lieux de travail* augmente.
- Porter un regard *flexible* sur les *carrières* relève de l'innovation sociale nécessaire dans le monde du travail.
- En outre on attend des employeurs qu'ils facilitent les *changements croissants de carrière*.

Politique et réglementation

- *La réglementation* croissante
 - ❖ limite la liberté des collaborateurs dans le travail
 - ❖ fait que nous sommes tombés dans une sorte d'*'amateurisme'* général en ne travaillant pas sur base de l'info la + actualisée
- La *créativité* et *l'esprit d'entreprise* sont freinés.