



# Etude Salariale Générique

Brochure 2023



# Participation 2023

## À propos de notre étude

Grâce aux études salariales de Hudson, vous pouvez élaborer une politique de rémunération stratégique qui tient compte de l'information la plus récente sur le marché. Ci-dessous, vous trouverez les chiffres-clés de l'édition 2022 :

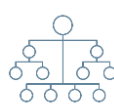
### EMPLOYES



219.556  
observations



781  
organisations  
participantes



23  
secteurs



279  
fonctions  
rapportées

### OUVRIERS



59.920  
observations



224  
organisations  
participantes



23  
secteurs



33  
fonctions  
rapportées

## Avantages de la participation en 2023

En tant que participant, vous recevez :

- **Benchmark salarial gratuit** : Recevez un rapport salarial entier pour une fonction rapportée de votre choix. Vous déterminez vous-même le marché de référence par le biais de certains paramètres tels que la région, le chiffre d'affaires et le nombre d'employés.
- **Rapport Tendances gratuit** : Contient les tendances en rémunération les plus importantes qui se sont manifestées pendant la période 2022-2023 sur le marché belge.

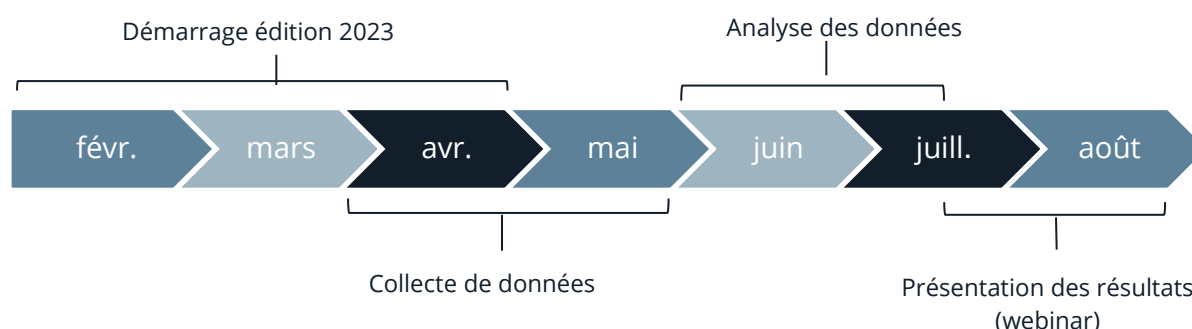


- **Job Grading Guide gratuit** : Disposez des descriptions de fonction étendues de plus de 300 fonctions de référence.
- **Une invitation au webinaire** de présentation des tendances du marché en 2023.
- **Remise à l'achat** des résultats dans notre outil salarial en ligne Reward Architect (Advanced).

**JE PARTICIPE!**

## Timing & processus

Nous recueillons les données salariales du 1<sup>er</sup> avril 2023. Ensuite, l'Etude Salariale Générique se déroulera selon les phases suivantes :



## Pourquoi Hudson ?

- Les **données salariales les plus détaillées** pour le marché belge avec des informations sur la rémunération variable & les avantages extralégaux tels que le bonus CCT 90, la prime bénéficiaire, les warrants, les droits d'auteur, l'assurance groupe, les voitures de société, les chèques-repas, ...
- Informations détaillées sur la composition et les choix du **plan de rémunération flexible**.
- Données qualitatives basées sur des salaires réellement versés, et soumises à un **contrôle de qualité étendu** par des consultants spécialisés.
- Rapports qualitatifs avec différents **outils et rapports** développés en Belgique.
- **Données représentatives** de différents secteurs, tailles d'organisation et régions.



## Fonctions ouvrières

À la fin du mois d'octobre 2022, nous avons **présenté les résultats de l'étude salariale des ouvriers**. Tout comme pour les employés, nous analysons le salaire de base (taux horaire), la rémunération variable et les avantages extralégaux.

Nous vous fournirons un **Job Grading Guide** distinct portant exclusivement sur les fonctions ouvrières, avec pas moins de 36 fonctions de référence.

En outre, nous prévoyons également une enquête qualitative sur les **primes d'ouvriers**. Avec ces données, nous voulons déceler la politique des primes d'ouvriers sur le marché belge. Les primes que nous étudions se subdivisent en plusieurs groupes :

- Primes relatives au temps de travail (p.ex. prime de week-end, prime d'équipe, prime de réserve...);
- Primes relatives aux conditions de travail (p.ex. prime de sécurité, indemnité RGPT...);
- D'autres primes importantes au sein de votre propre organisation.

Si vous souhaitez un benchmark de votre population ouvrière, vous pouvez commencer en utilisant notre ensemble de données. Contactez un consultant Hudson pour en obtenir plus d'informations.

## Job Grading Guide

- **3 nouvelles fonctions de référence** : Chapter Lead, Continuous Improvement Manager en Process Improvement Expert
- Grâce à notre **Job Grading Guide**, le matching de vos fonctions est grandement facilité. Découvrez nos différentes fonctions de référence par **spécialisation** ou **échelle de carrière**. Ainsi, vous aurez un aperçu des fonctions existantes par domaine, en un coup d'œil. De plus, vous verrez la classe ou le groupe Compas de la fonction pour que vous puissiez encore mieux vérifier si le matching a été fait correctement.

		FINANCES					
		Général	Audit	Management de Comptabilité	Treasury	Taxes	Comptabilité & Finances
Senior management	17	Directeur Finances					
Management	16		Audit Manager	Manager Budget & Contrôle			
	15				Manager Trésorerie	Tax Manager	Manager Comptabilité & Finances
Cadres supérieurs	14		Auditeur Financier	Contrôleur			
	13			Analyse Financier	Trésorier	Fiscaliste	Chef Comptable
	12			Manager Credit & Collections			
Cadres inférieurs	11			Cost Accountant			Comptable
	10			Contrôleur de Crédit			
Employés supérieurs	9						
	8						Aide-Comptable
Employés inférieurs	7						Employé Comptable

Gestion des personnes

Gestion de projet

Expertise

Relations

Support

Retour



## Benchmark des rôles

Cette année, il est également possible de faire le matching des rôles, en plus de nos fonctions standards. Dans ce cas, l'accent n'est pas mis sur le contenu de la fonction spécifique ou le domaine dans lequel on se situe, mais sur le rôle qu'une personne assume au sein de l'organisation et sur les compétences nécessaires.

Il est important de noter que vous ne devez pas doubler le travail. Le matching d'un/des rôle(s) ne doit être effectuée que si vous ne pouvez pas lier votre/vos fonction(s) à notre/nos fonction(s) de référence. Pour les fonctions qui peuvent être liées, Hudson établit un matching automatique entre le(s) fonction(s) de référence spécifique(s) et le(s) rôle(s), ce qui vous permettra de réaliser votre benchmark sur la base des rôles à l'avenir également.

	Gestion des personnes	Gestion des projets	Expertise	Relations	Support
19					
18	Directeur		Expert de stratégie		
17					
16	Manager	Program Manager	Top Expert	Manager des relations stratégiques	
15					
14	Chef d'équipe	Manager de projet	Expert Senior	Manager des relations	
13					
12	Coordinateur	Collaborateur de projet	Expert	Gestionnaire de relations	Expert Support
11					
10		Assistant de projet	Spécialiste	Consultant	Agent de support senior
9					
8			Employé technique		Agent de support
7					
6					Employé opérationnel
5					
4					Employé d'exécution pratique
3					
2					

## Enquête Avantages Non-Financiers

Hudson s'engage à organiser également une enquête thématique cette année. Hudson estime que l'importance des avantages non-financiers sera élevée en raison de l'indexation importante. L'étude vise à montrer comment ces avantages contribuent à la motivation des employés et quelle est leur importance pour les employeurs.

Les 'avantages non-financiers' sont ainsi répartis en six catégories.



Vous vous demandez comment votre organisation se positionne sur les six catégories d'avantages non-financiers ? Participez à notre enquête et demandez votre benchmark.



## Qu'en est-il du GDPR ?

- Depuis le 25 mai 2018, les nouvelles mesures requises pour les traitements de données personnelles du GDPR sont appliquées.
- Hudson a pris plusieurs mesures afin de **protéger** les données personnelles de vos employés.
- Ainsi, Hudson prévoit un **environnement sécurisé** pour l'envoi de vos données confidentielles.
- Si vous participez à l'étude salariale, nous vous demanderons de vous enregistrer en ligne. Sur le formulaire d'enregistrement, vous trouverez nos conditions GDPR pour lesquelles vous pouvez donner votre accord.

Comme il est important que vous puissiez participer à l'étude d'une façon correcte, Hudson se met à votre disposition pour répondre à vos questions concernant le GDPR.

## Méthodologie

La méthodologie que nous utilisons lors de la réalisation de nos études salariales veille à la qualité et la **fiabilité** des résultats obtenus.

Toutes les données salariales sont liées à un seul moment de référence. Par le biais des fonctions de référence, vous pouvez lier les enveloppes salariales de vos fonctions internes à notre étude salariale. Lors de ce processus, nos consultants vous contactent et vous offrent de l'assistance pour remplir vos données. Vous répondez ensemble à leur **qualité**.

Les données que vous fournirez seront analysées par le biais des méthodes développées par Hudson. Hudson garantit que les données récoltées seront uniquement traitées par les mandataires. Les données **ne seront pas accessibles à d'autres départements** ou d'autres organisations. Hudson se porte également garant de la préservation de **l'anonymat** des données rapportées. Si l'anonymat est compromis, Hudson ne publiera pas l'information.



## Fonctions de référence

En ce qui concerne les employés, nous sondons dans cette édition 321 fonctions de référence, divisées en **20 domaines** :

Employés	
Direction Générale	Marketing
Finances	Customer Service
Ressources Humaines	Production & Maintenance
IT	Supply Chain, Logistique et Achats
Agile	R&D et Qualité
Administration	Engineering
Staff	Construction
Sécurité, Santé et Environnement	Services
Direction Générale	Marketing
Sales	Consultancy

Pour ce qui est des ouvriers, nous sondons 36 fonctions de référence, divisées en **4 domaines** :

Ouvriers	
Facilités	Production & Maintenance
Supply Chain, Logistique et Achats	Staff

Toutes les organisations participantes reçoivent un aperçu contenant les descriptions de fonction génériques (Job Grading Guide) rédigées par Hudson. Ces descriptions de fonction permettent aux participants de lier leurs propres fonctions à une de ces fonctions de référence.



## Composants de rémunération

Paramètres	Composants salariaux
<b>Fonction de référence</b>	<b>Salaire de base</b> + droits d'auteur
<b>Niveau de fonction (-, =, +)</b>	
<b>Diplôme</b>	<b>Target Total Cash</b> (Salaire de base + target rémunération variable)
<b>Secteur</b>	<b>Total Cash</b> (Salaire de base + rémunération variable)
<b>Région</b>	<b>Total Compensation</b> (Salaire de base + rémunération variable + évaluation indemnité de frais généraux, indemnité de télétravail, voiture de société, chèques-repas et rémunération journalière)
<b>Âge</b>	<b>Rémunération variable</b> (Bonus tant cash que non-cash, bonus CCT 90, commission, supplément de marché et participation aux bénéfices)
<b>Nombre d'employés</b>	<b>Avantages extralégaux</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Indemnité de frais généraux</li><li>- Voiture de société</li><li>- Chèques-repas</li><li>- Rémunération journalière</li><li>- Indemnité de télétravail</li></ul>
<b>Chiffre d'affaires de l'organisation</b>	<b>Budget de rémunération flexible *</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Total du budget flexible créé</li><li>- Budget additionnel</li></ul>
	<b>Avantages assurés</b>
	*Uniquement pour les employés





# Rapports

## Standard package

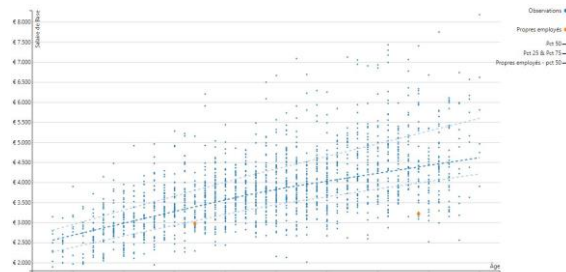
REWARD ARCHITECT ADVANCED est un **outil web** « user friendly », avec lequel vous pouvez consulter de l'information sur le marché pour les fonctions de référence de votre choix.

- Représentation graphique du salaire de marché, au niveau du salaire de base, Target Total Cash, Total Cash & Total Compensation, avec des détails sur la rémunération variable et les avantages extralégaux.
- Le marché de référence à déterminer vous-même au moyen de différents paramètres, comme la région, le secteur, le nombre d'employés et le chiffre d'affaires.
- Données salariales dépendantes et indépendantes de l'âge.
- Comparaison de **vos propres employés** avec le marché.
- Analyses **au niveau du département ou de l'entreprise**.
- Echantillons sur la base des **classes de fonction et échelles de carrière**.
- **Rapport étendu** en bandes et définition de vos propres bandes.

### CONSULTATION DES DESCRIPTIONS DE FONCTION EN LIGNE

The screenshot displays a detailed view of a 'Comptable' (Accountant) job description. It includes an objective, key result domains, and a list of responsibilities such as 'Gérer le comptable', 'Assurer le suivi des comptes', and 'Rédiger des rapports'. The interface is clean and professional, with a clear layout for text and bullet points.

### REPRESENTATION GRAPHIQUE DU SALAIRE DU MARCHÉ



### ECHANTILLON SUR LA BASE DES CLASSES DE FONCTION ET ECHELLES DE CARRIERE OU DES FONCTIONS DE REFERENCE

The screenshot shows the 'Etude' (Study) configuration interface. It includes a dropdown for 'Etude Salariale Générique 2020', a 'Type d'échantillon' section with 'Fonctions' and 'Classes' options, and a 'Compos' section with 'Propres classes'. On the right, there are two columns of checkboxes for 'Domaines' (e.g., Administration, Construction, Project Management) and 'Échelles de carrière' (e.g., Tout sélectionner, Gestion des personnes, Relations).

### COMPARAISON DES PROPRES EMPLOYES AVEC LE MARCHÉ

	Marché de référence						Progress employés						
	Min.	Org.	Pat 10	Pat 25	Médiane	Pat 75	Pat 90	Moy.	Min.	Médiane	CR		
Salaire de Base	1.616	312	€ 2.800	€ 3.234	€ 3.781	€ 4.332	€ 5.000	€ 5.651	2	€ 3.100	82%		
Target Total Cash			€ 2.877	€ 3.309	€ 3.873	€ 4.509	€ 5.234	€ 5.916		€ 3.526	91%		
Total Cash Obtenu			€ 2.869	€ 3.306	€ 3.861	€ 4.529	€ 5.223	€ 6.004		€ 3.413	88%		
Total Compensation obtenue			€ 3.172	€ 3.667	€ 4.281	€ 5.122	€ 6.069	€ 6.484		€ 4.441	104%		
Target rémunération variable			47%	14%	€ 1.066	€ 1.698	€ 3.363	€ 5.079	€ 7.000	€ 3.716	100%	€ 5.939	171%
Target rémunération variable (% vs Salaire de Base)			2%	4%		6%	9%	13%	7%	14%	21%		
Target Bonus pré-supposé			20%	64	€ 1.054	€ 1.288	€ 2.039	€ 3.270	€ 4.989	€ 2.615	50%	€ 4.481	213%
Target Bonus pré-supposé (% vs Salaire de Base)					2%	3%	4%	6%	9%	9%	10%	250%	
Bonus CCT 90 pré-supposé			40%	114	€ 300	€ 575	€ 1.170	€ 2.197	€ 3.000	€ 1.430	100%	€ 1.170	147%
Rémunération variable obtenue			50%	159	€ 1.069	€ 1.524	€ 3.041	€ 5.678	€ 8.953	€ 4.261	50%	€ 6.714	282%



## Preferred peers

Hudson offre désormais la possibilité de demander un rapport « Preferred peers », conçu sur mesure de votre organisation. Ce rapport vous permet de comparer la rémunération des fonctions au sein de votre organisation avec des organisations spécifiques sur le marché belge. **Vous choisissez votre propre groupe de référence**, composé d'au moins 7 organisations. Un consultant de Hudson exécute le benchmark pour vous.

Bien entendu, les résultats ne sont rapportés que si le nombre d'observations est suffisant et la **confidentialité** est garantie.

Ce rapport est optimal pour analyser des marchés de niche, pour réaliser **un benchmark limité à un groupe restreint** de concurrents directs ou pour une comparaison avec un marché de référence qui n'est pas proposé en standard, tel qu'un comité paritaire spécifique.