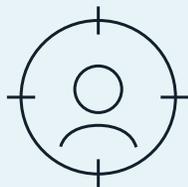




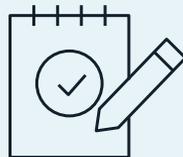
Comp & Ben et Rétention

Novembre 2023

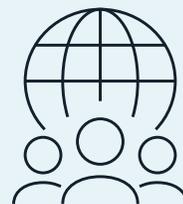
Hudson



Recrutement & Sélection



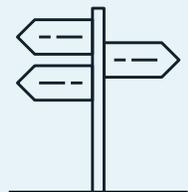
Services d'évaluation



Recrutement flexible



Gestion des talents



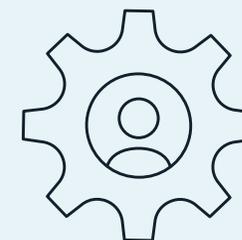
L'orientation professionnelle
& Reclassement



Politiques de
rémunération



Services RH
stratégiques



Outils RH



Etudes salariales Hudson



Etude salariale générique

232.032 observations

807 organisations

289 fonctions rapportées



Banking

39657 observations

48 organisations

99 fonctions rapportées



Tech

41.301 observations

129 organisations

139 fonctions rapportées



TopEx

1.726 observations

307 organisations

21 fonctions rapportées



Ouvriers

59.920 observations

224 organisations

33 fonctions rapportées



Intérim

7.868 observations

37 organisations

18 fonctions rapportées



Legal

2.472 observations

40 organisations

24 fonctions rapportées



Sécurité, santé & environnement

2.794 observations

9 organisations

19 fonctions rapportées



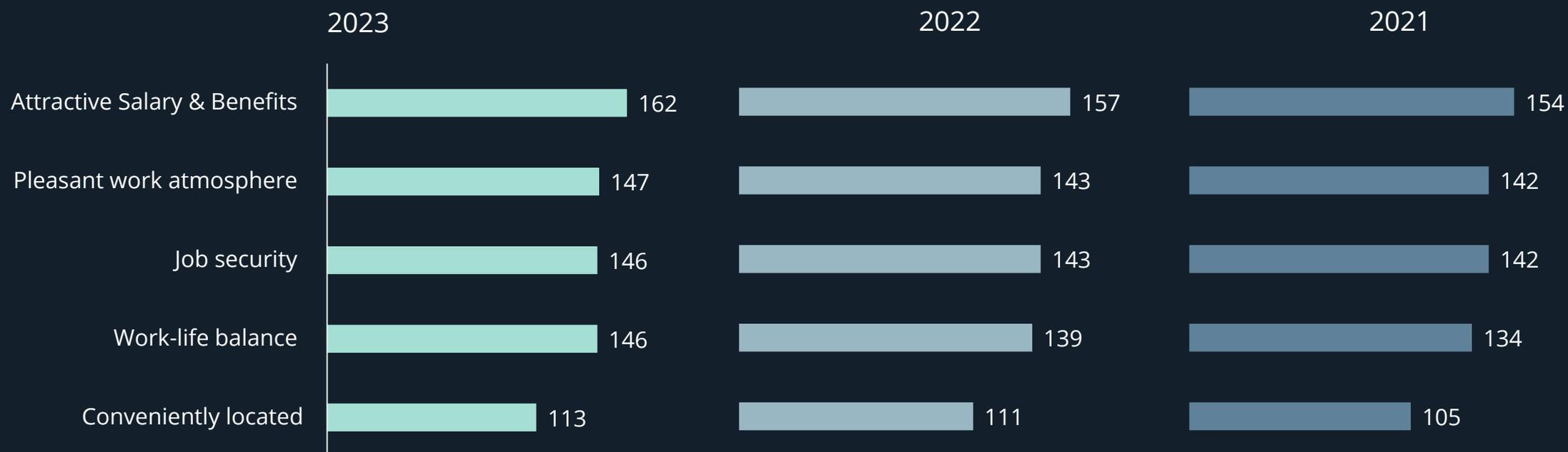


Agenda

1. Employer Branding Survey Randstad
2. Salaire & avantages
3. Avantages non-financiers
4. Conclusions

1 Employer Branding Survey Randstad

Ce que veulent les employés potentiels



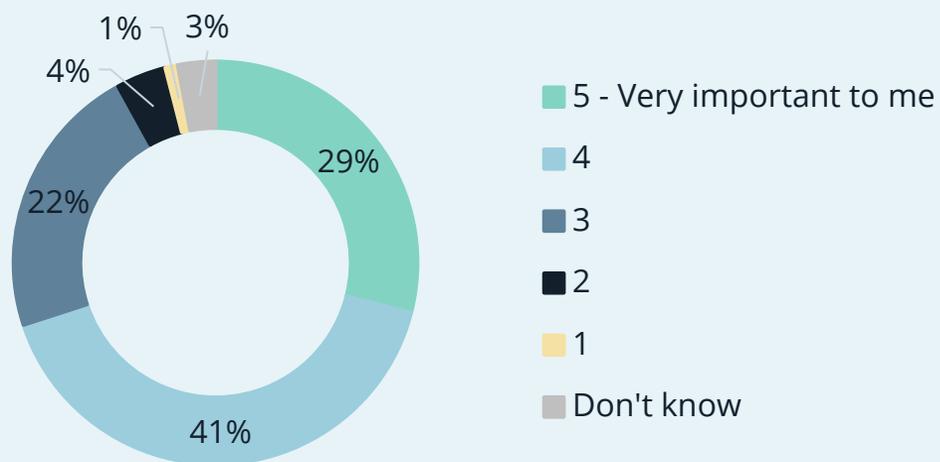
 employer brand research 2023 – report Belgium



L'importance des avantages non-financiers

Employer branding survey - Randstad

Lorsque vous choisissez un employeur plutôt qu'un autre, quelle importance accordez-vous aux autres avantages non matériels ?



Avantages non matériels à égalité avec les avantages matériels

- 70% considèrent que les avantages non matériels sont (très) importants, ce qui est proche du pourcentage pour les avantages matériels (76%).
- La valeur des avantages non matériels est reconnue indépendamment du sexe, du niveau d'éducation ou de l'âge. La seule exception concerne les 18-24 ans qui sont moins exigeants à cet égard que les autres groupes d'âge (60 % contre 72 %).

 employer brand research 2023 – report Belgium



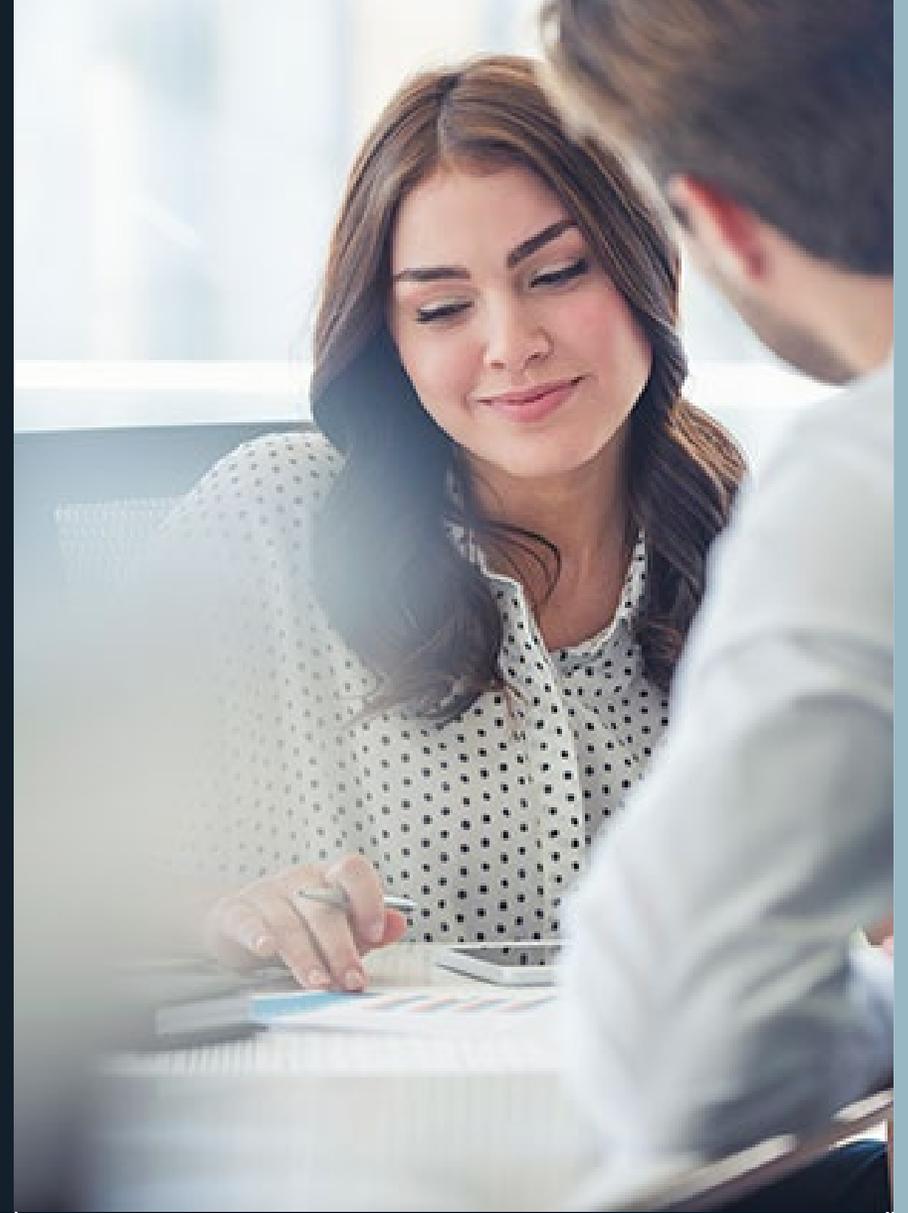
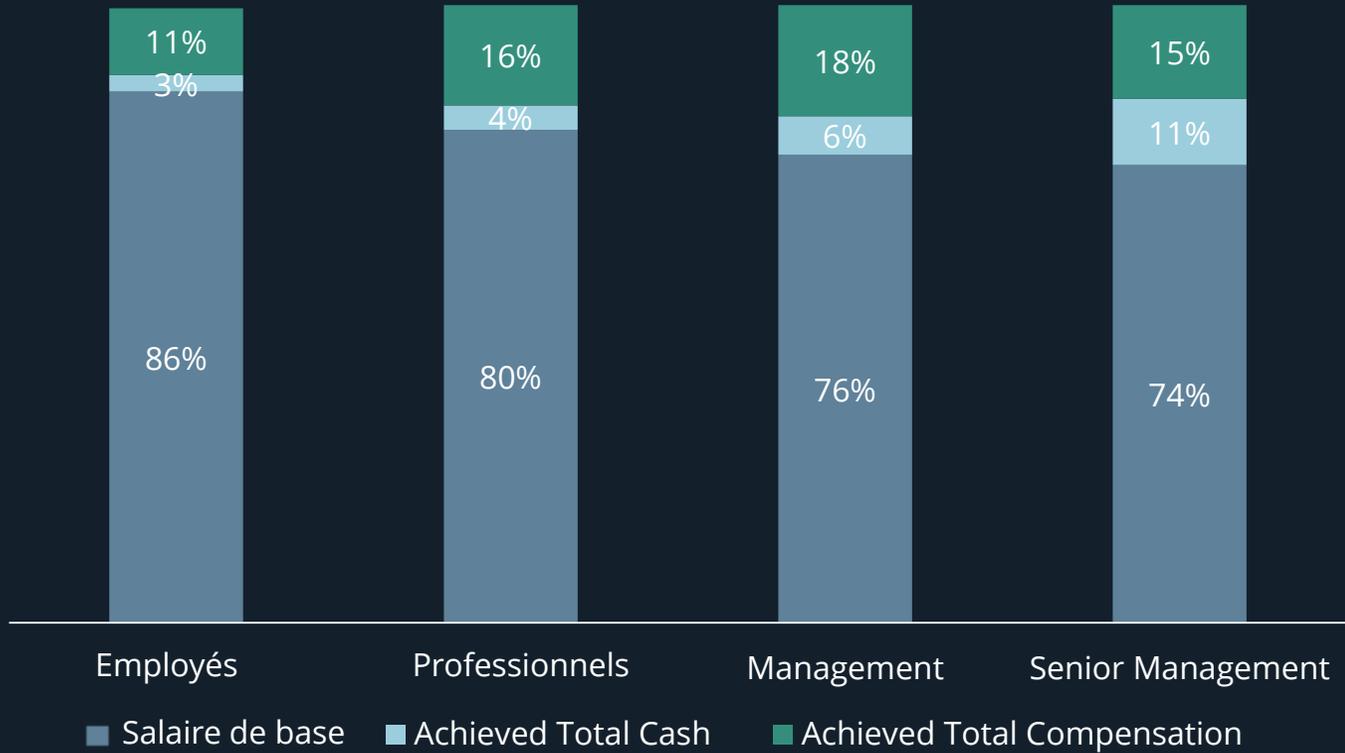


Des raisons de quitter un employeur

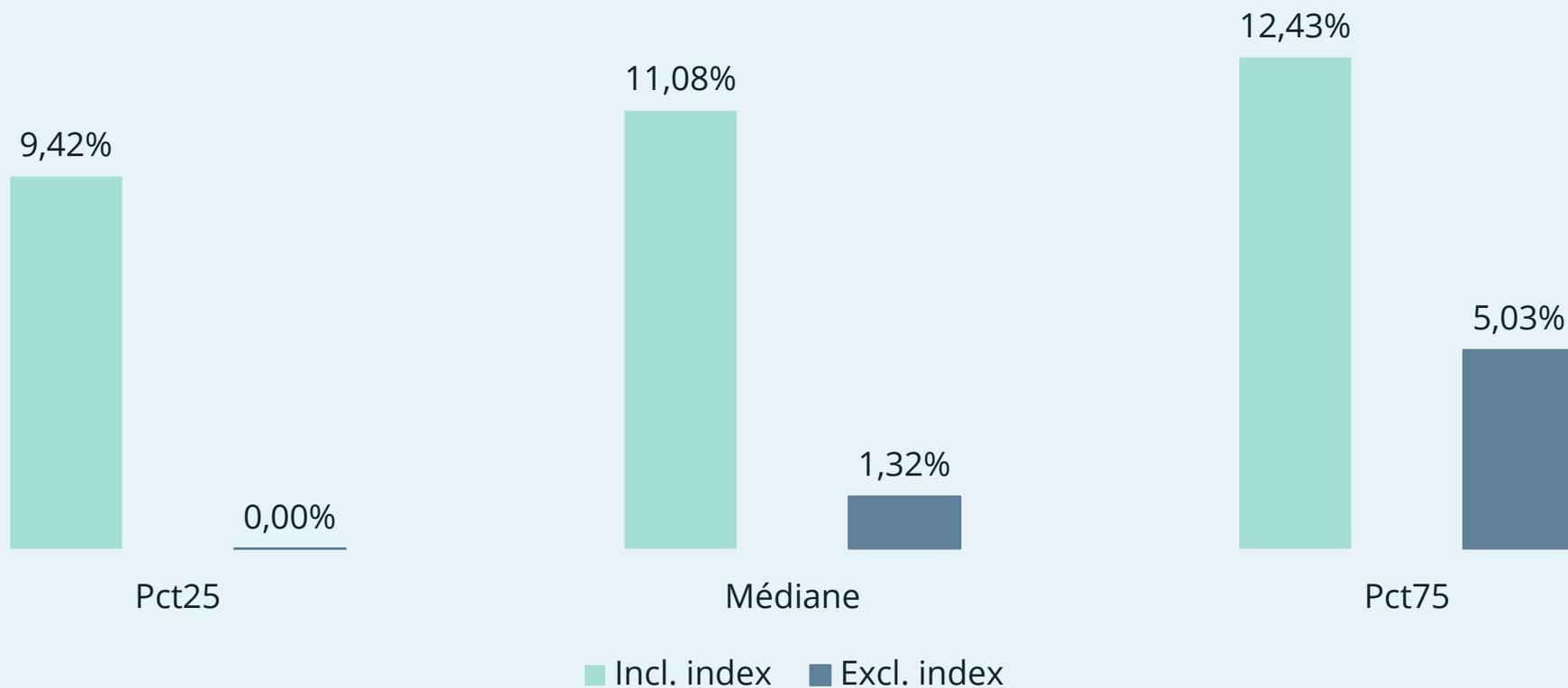
Employer branding survey - Randstad



2 Salaire & avantages

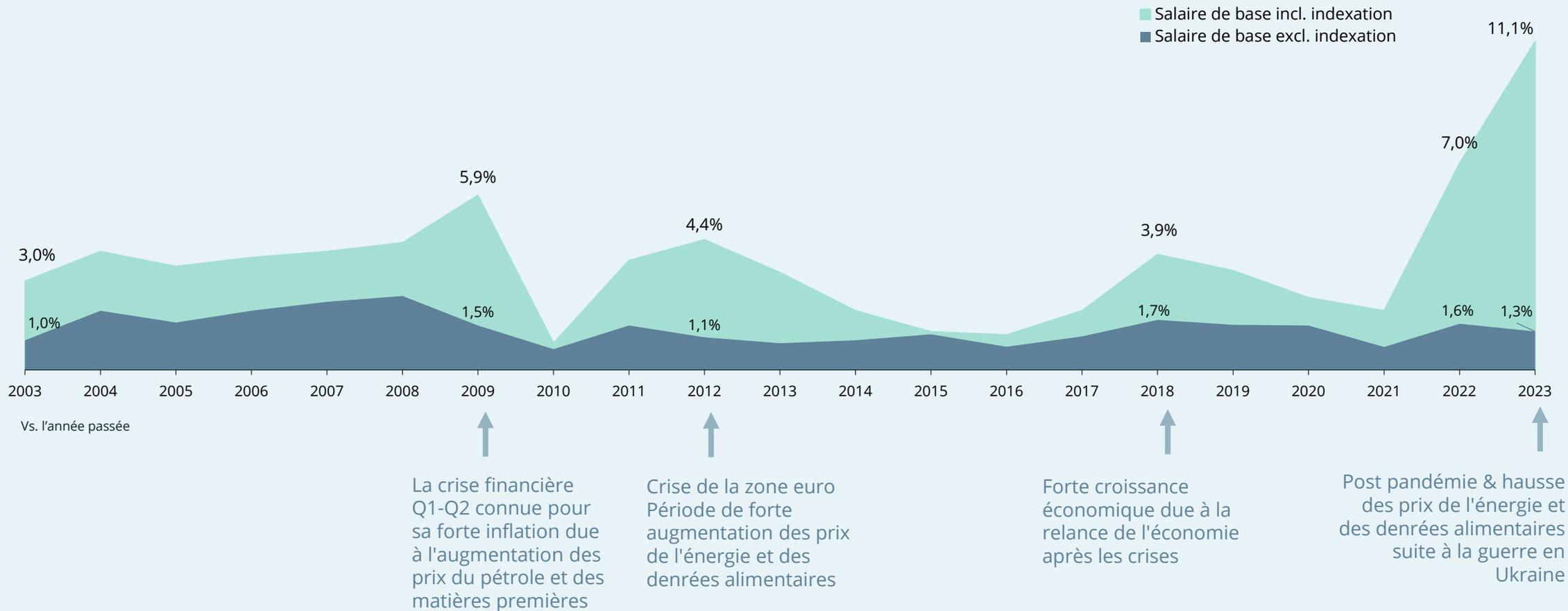


Salaire de base



Perspective historique

Long terme

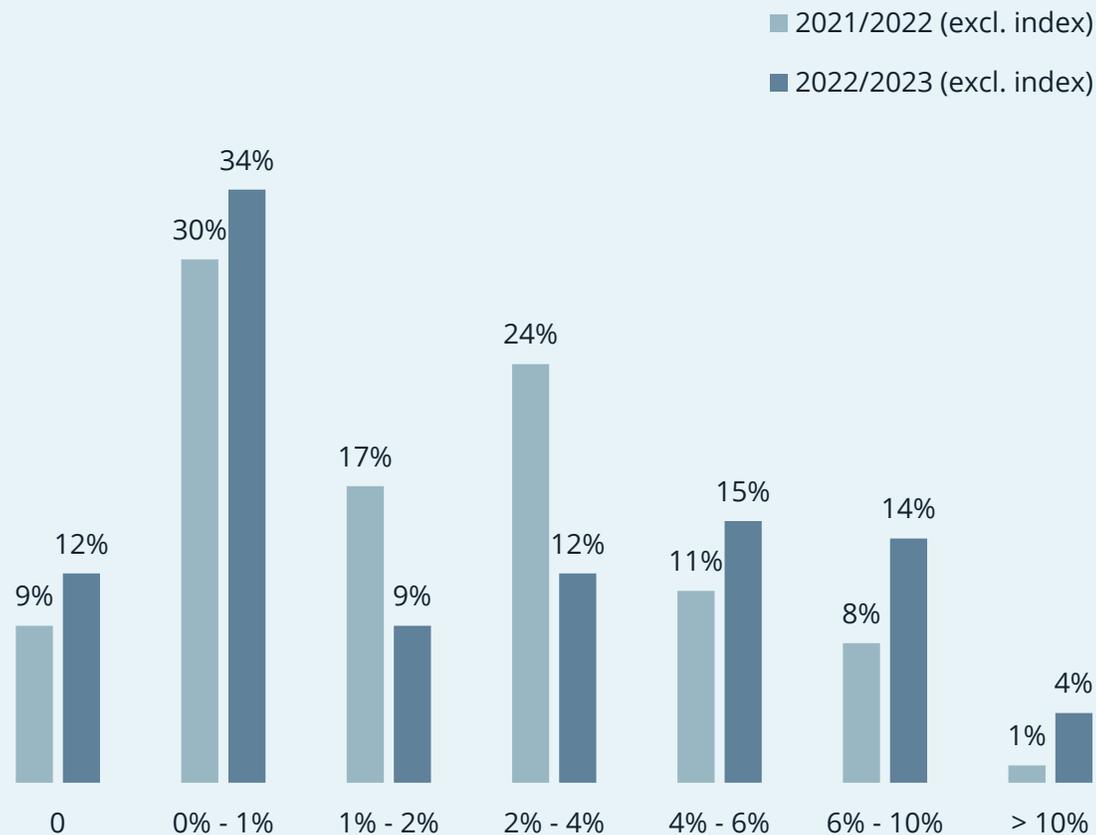


Distribution de l'augmentation des salaires

Hors indexation

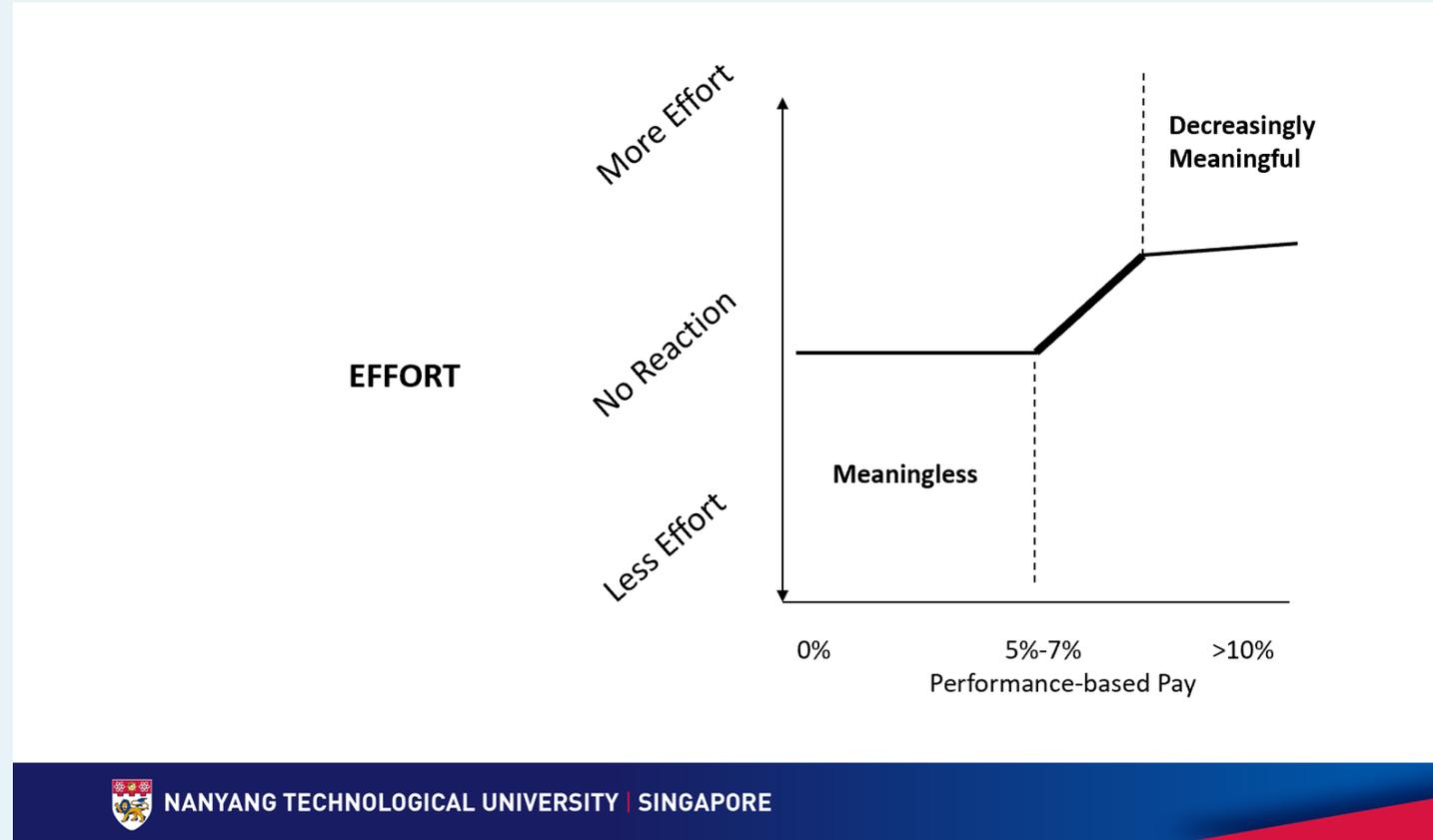
Augmentations salariales plus importantes (le cas échéant)

33% des observations ont reçu une augmentation de plus de 4%, ce qui est plus que l'année dernière (20%).



Distribution de l'augmentation des salaires

Hors indexation

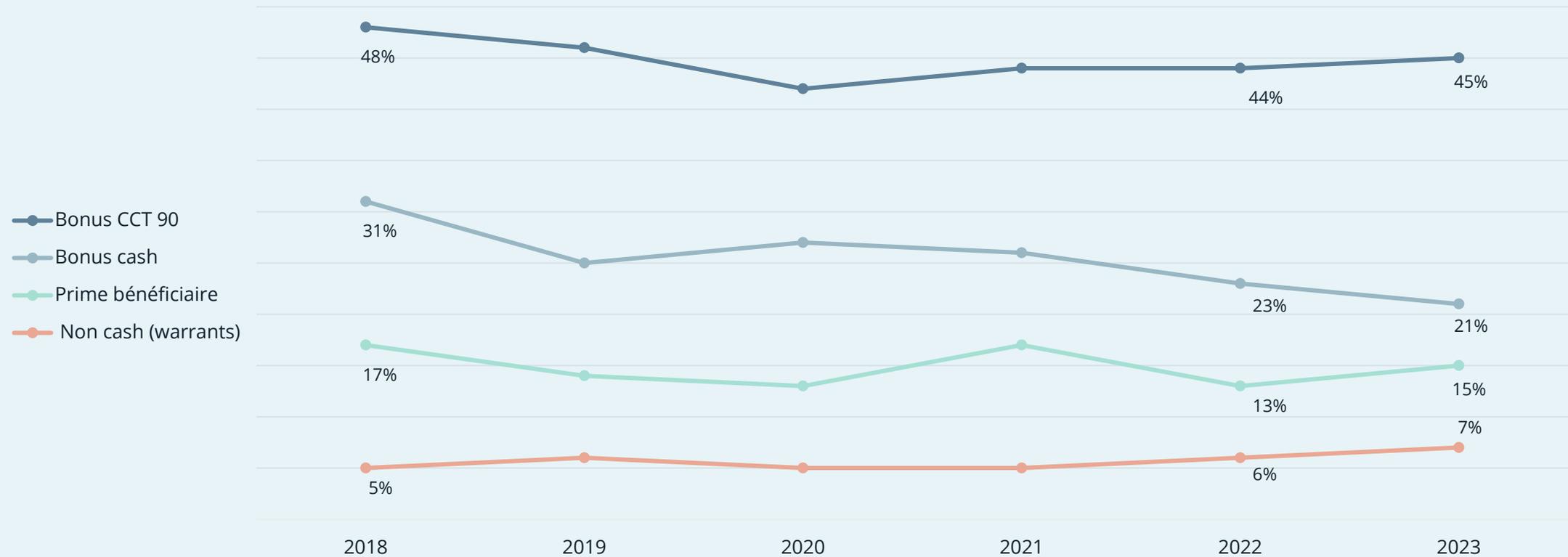


NANYANG TECHNOLOGICAL UNIVERSITY | SINGAPORE



Occurrence rémunération variable

Long terme





Analyse par niveau de fonction

Bénéficiaires – rémunération variable obtenue	2023
Employés	50%
Professionnels	61%
Management	75%
Sr. Management	75%



Analyse par niveau de fonction

Rémunération variable obtenue	Bonus classiques		Bonus CCT 90	
	Bénéficiaires	Médiane	Bénéficiaires	Médiane
Employés	14%	€ 1.380	32%	€ 1.350
Professionnels	31%	€ 3.323	45%	€ 1.668
Management	53%	€ 7.009	51%	€ 2.000
Sr. Management	64%	€ 22.827	39%	€ 2.000

Avantages mobilité



- **La carte carburant (illimitée) ou la carte de recharge** est incluse. S'il s'agit d'une carte carburant, la carte carburant illimitée est la plus courante.
- **56% des organisations prévoient une station de recharge** uniquement en cas de VE - principalement pour les employés de haut niveau et/ou les cadres.



Avantages mobilité – Voitures de société

Occurrence par niveau de fonction	Voitures de société			
	Bénéficiaires	Top 3	Valeur catalogue médiane	TCO
Employés	14%	Renault Clio, Mercedes classe A, Audi A3	€ 28.669	€ 1.097
Professionnels	46%	Audi A3, BMW séries 1, Mercedes classe A	€ 35.820	€ 1.235
Management	72%	BMW X1, Volvo XC40, Audi Q3	€ 43.500	€ 1.362
Sr. Management	81%	Volvo XC60, BMW séries 5, BMW X3	€ 52.323	€ 1.619

Plan de rémunération flexible

Un tiers des employés ont la possibilité de personnaliser leur package de rémunération

In



1. Prime de fin d'année
2. (Partie du) salaire mensuel
3. Primes



Out

1. Vélo d'entreprise / leasing vélo
2. Multimédia (tablette / ordinateur portable/...)
3. Assurance épargne retraite à titre privé



3 Avantages non-financiers

Mode de travail
hybride

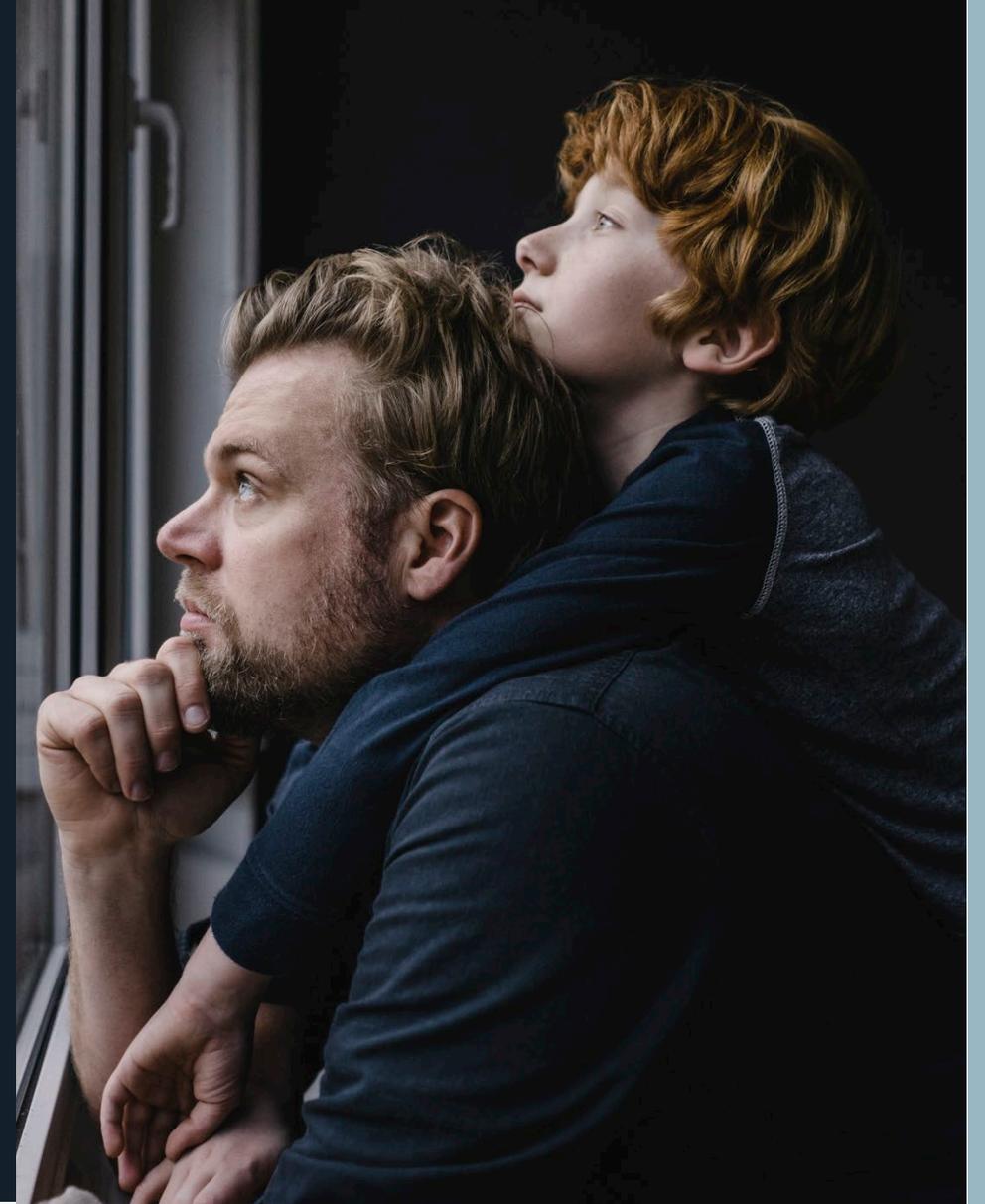
Reconnaissance

Formation &
Développement

Bien-être

Congé

Chèques /
Assurances



Le mode de travail hybride

- **90% des organisations** offrent la possibilité de travailler à domicile
- **2 jours de télétravail** est le régime le plus courant
Diminution du nombre d'organisations autorisant 4 jours ou plus de télétravail par semaine
- **76% des organisations** offrent une indemnité de télétravail
(montant médian = 45 €)

Zoom, symbole du télétravail, rappelle ses employés au bureau

L'entreprise américaine Zoom, devenue mondialement célèbre pendant la crise sanitaire grâce à son logiciel de visioconférence, rappelle aujourd'hui ses effectifs... au bureau, en présentiel.

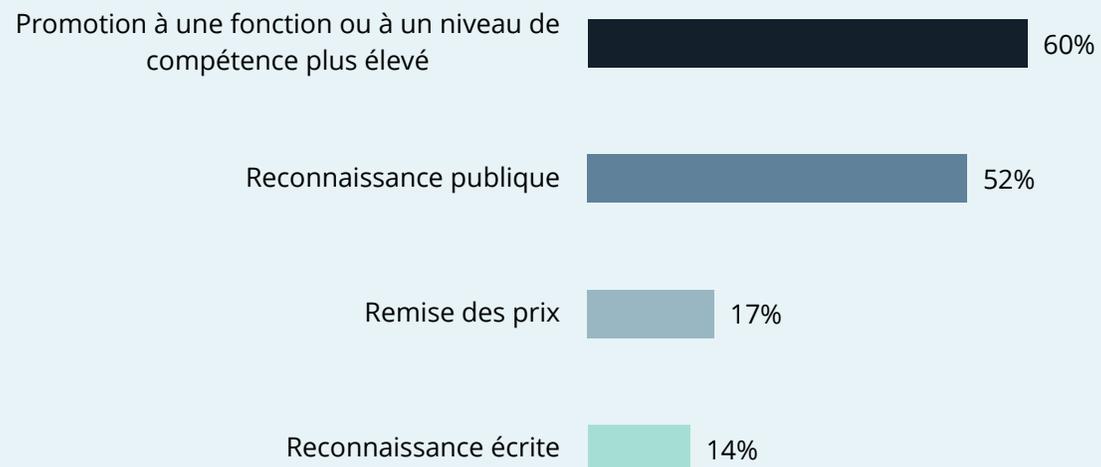
La crise sanitaire du Covid-19 semble (a priori) définitivement derrière nous et les anciennes habitudes reviennent au galop sur le marché de l'emploi. Dernier exemple révélateur en date, l'entreprise Zoom, chantre du télétravail et outil de prédilection durant les périodes de confinement et autres gestes barrières, exige désormais de ses employés qu'ils se présentent au bureau au minimum deux jours par semaine.



Reconnaissance

59% prévoient des initiatives tant individuelles que collectives en matière de la reconnaissance

Types de reconnaissance formelle



41% organisent des événements familiaux en matière de reconnaissance

29% appliquent le Spot award

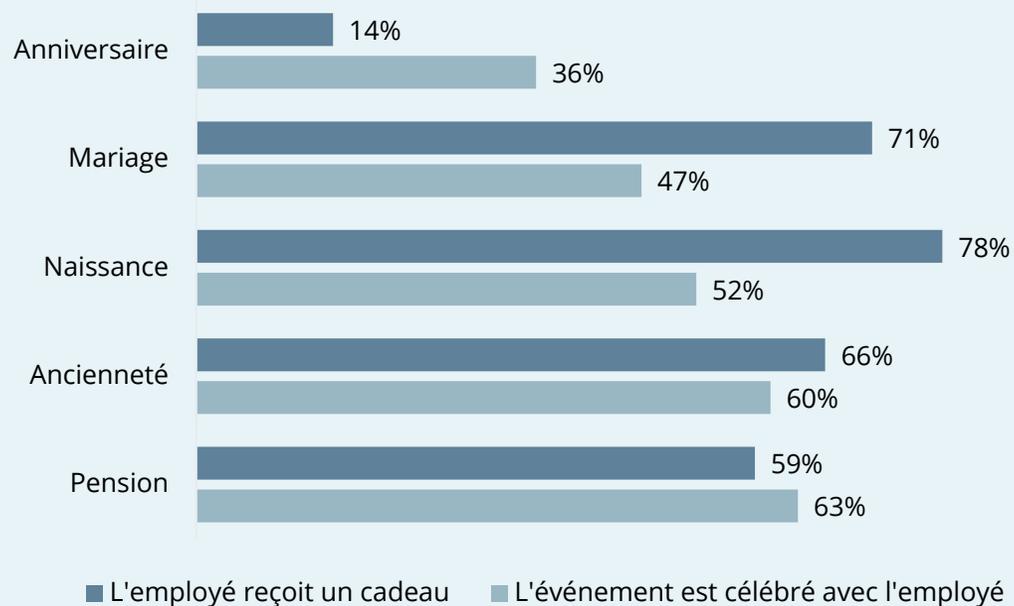
Le Spot Award est un bonus exceptionnel immédiat, individuel et/ou collectif, attribué pour récompenser une performance, un objectif ou une attitude sans objectif prédéterminé

Montant médian: 500 € - 1 000 €



Reconnaissance

Les événements marquants de la vie du personnel sont-ils célébrés?





Formation & développement



4 Conclusions

Package total

Le salaire et les avantages restent importants lorsqu'il s'agit de choisir ou de quitter un employeur. Mais 70% trouvent également que les avantages non matériels sont (très) importants, ce qui est proche du pourcentage pour les avantages matériels (76%).

Équilibre vie privée – vie professionnelle

Un bon équilibre vie privée – vie professionnelle est devenu de plus en plus important. Les organisations prennent déjà de nombreuses initiatives: télétravail, initiatives visant à optimiser le travail à domicile et/ou l'espace de bureau, ...

La personnalisation est importante

Les besoins des employés varient d'une personne à l'autre. 1 personne sur 3 a la possibilité de personnaliser son package de rémunération.



N'hésitez pas à nous contacter en cas de questions



Paul-Etienne Siegrist

Senior Manager

+32 2 610 27 39

pauletienne.siegrist@hudsonsolutions.com

