



Comp & Ben avec SD Worx

Rémunérez correctement vos collaborateurs !
Ce qui compte, c'est le return pour votre organisation.



Comp & Ben avec SD Worx	3
Les six piliers d'une bonne politique de Comp & Ben	4
Consultance Comp & Ben	6
Analyse et rapports propres	8
• Reward Profiler	8
Nos études de salaires	12
• Ouvriers	12
• Employés, cadres et membres de la direction	14
• Positionnement salarial	15
Bien plus que du cash	16
• Voitures de société	16
• Comp & Ben en pratique	18
Formation Comp & Ben	19
• Reward Academy	19

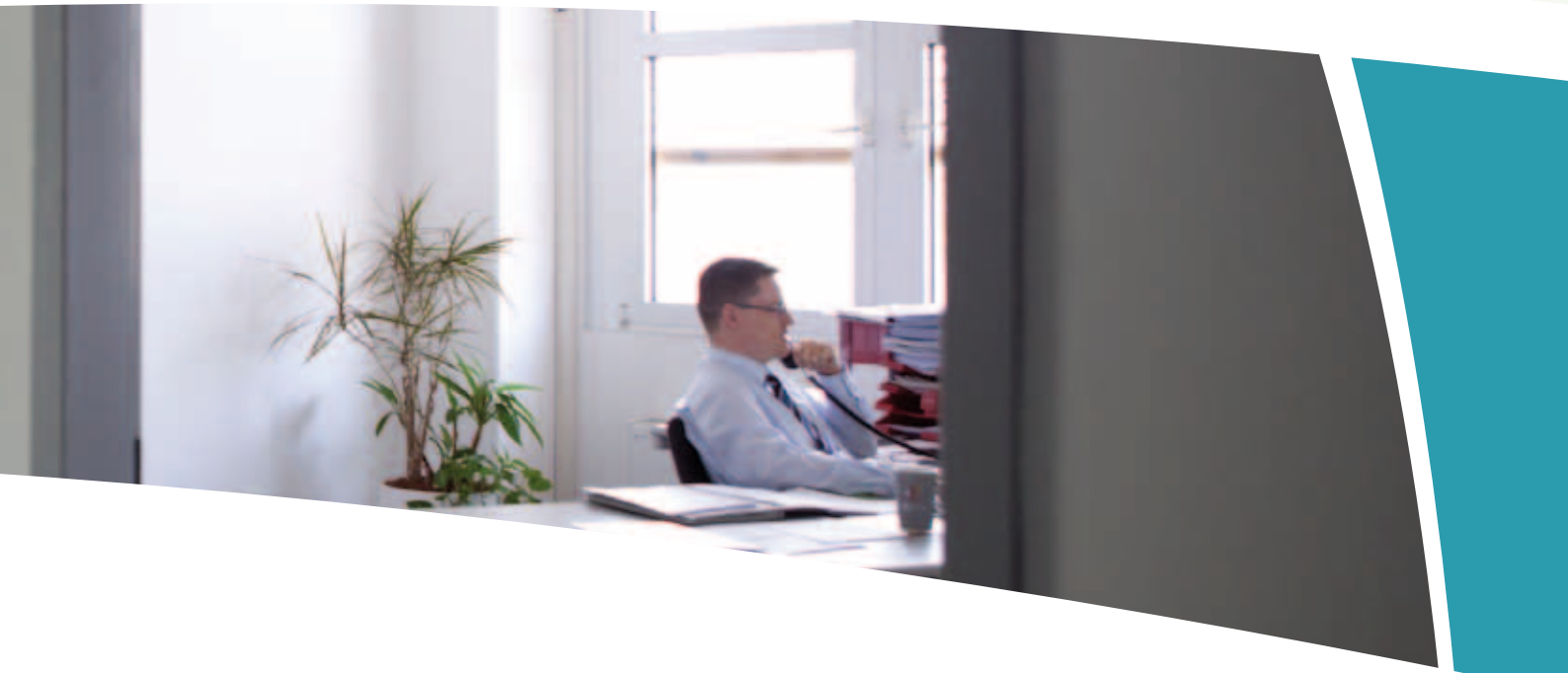


Pour de plus amples informations sur les solutions Comp & Ben de SD Worx, prenez contact avec :

Leen Duyck

tél.: 02 209 87 55

e-mail : survey@sdworx.com



Compensation & Benefits avec SD Worx

Votre politique salariale est efficace si elle incite vos collaborateurs à contribuer à la réalisation des objectifs stratégiques de votre entreprise. D'un autre côté, votre politique salariale ne doit pas être trop onéreuse. Il s'agit donc de rémunérer correctement vos collaborateurs : ni trop, ni trop peu. Mais qu'entend-on au juste par "une rémunération correcte" ? Versez-vous le bon salaire au bon collaborateur ? Et comment conservez-vous vos collaborateurs les plus talentueux ?

Dans ce domaine, les informations récoltées sur le marché s'avèrent d'une importance vitale :

- Structurellement, pour appliquer une politique salariale flexible et tournée vers l'avenir
- Ponctuellement, comme lors d'un entretien d'embauche ou d'une négociation salariale

➔ Basez-vous pour ce faire sur les chiffres Comp & Ben de SD Worx : des données de référence et des études de salaires en ligne ou en version papier.

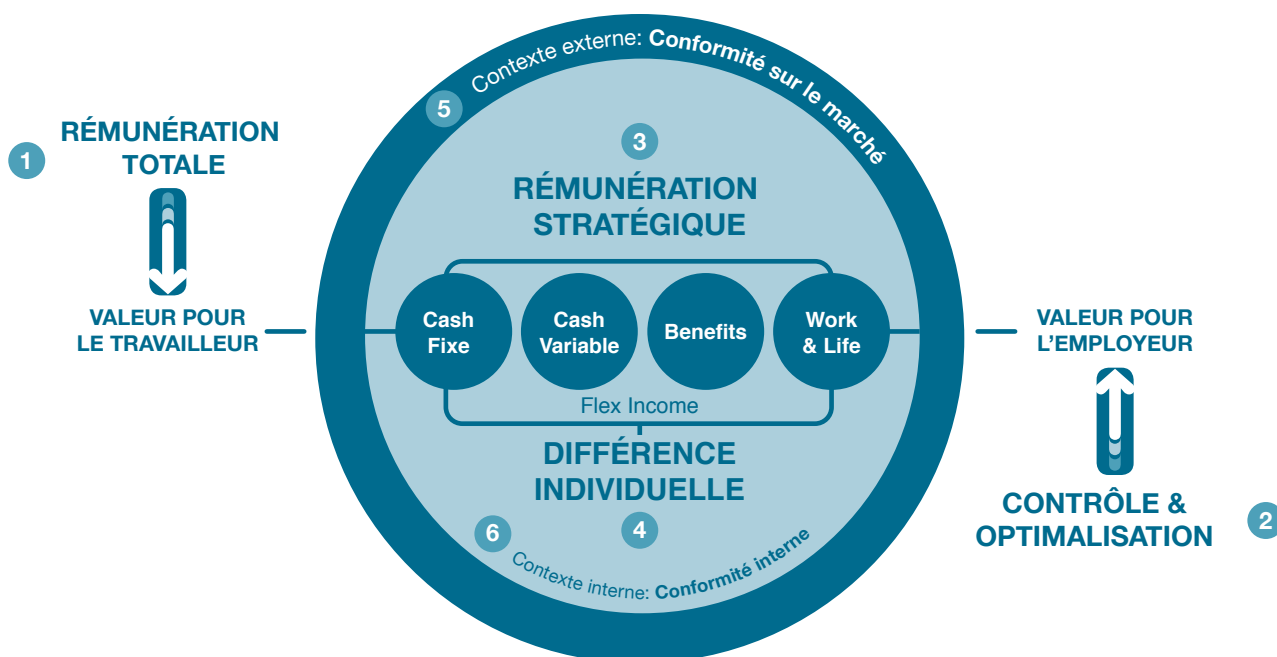
Vous pouvez également vous adresser à nous pour des conseils : SD Worx dispose en effet de l'expérience et du savoir-faire nécessaires pour soutenir votre organisation dans l'élaboration ou l'optimisation de votre politique Comp & Ben.

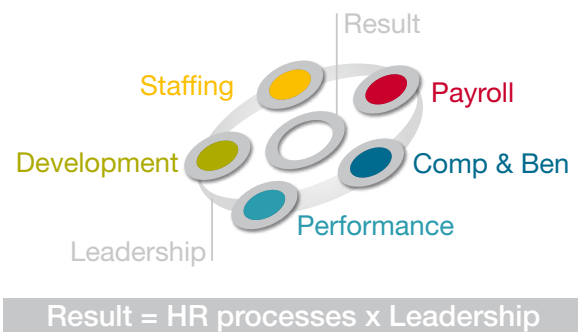


Les six piliers d'une bonne politique de Comp & Ben

La politique de Compensation & Benefits (rémunération et avantages sociaux) est un processus clé dans une gestion du personnel orientée résultats. La rémunération joue en effet un rôle au quotidien, dans de nombreuses activités RH. Voilà pourquoi une vision Comp & Ben solide et transparente s'avère indispensable pour mener quotidiennement une politique RH cohérente et fondée.

Pour développer une stratégie Comp & Ben de qualité, votre organisation doit relever **six défis**.





1. Total Reward

Un package salarial ne se limite pas au salaire brut. Outre le salaire, il existe des avantages complémentaires comme les chèques-repas, les indemnités forfaitaires, l'assurance groupe ou la voiture de société. Dans une optique encore plus large, on peut également y intégrer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, les possibilités d'évolution, ... Le premier défi consiste à cartographier le niveau de rémunération totale (Total Reward) de vos collaborateurs.

2. Maîtrise et optimisation

Les différentes formes de rémunération doivent être utilisées de manière à ce que votre entreprise puisse les maîtriser, les évaluer et les optimiser en permanence. Il importe dès lors d'instaurer une politique salariale rentable et efficace, adaptée au contexte fiscal et sociojuridique.

3. Rémunération stratégique

Les organisations ont tout intérêt à récompenser plus particulièrement les collaborateurs engagés qui témoignent d'un bon état d'esprit et de belles performances. La rémunération vue dans le cadre d'une approche stratégique adéquate est le troisième pilier d'une politique salariale de qualité.

4. Différentiation individuelle

Les plus performants doivent pouvoir gagner davantage. Avec une rémunération en fonction des performances et/ou des

compétences, la politique salariale prend un caractère plus déterminant dans la réalisation des objectifs stratégiques.

5. Contexte externe : conformité au marché

Pour attirer et conserver des collaborateurs compétents, il est important d'adopter une position solide sur le marché en matière de politique salariale.

6. Contexte interne : légitimité interne

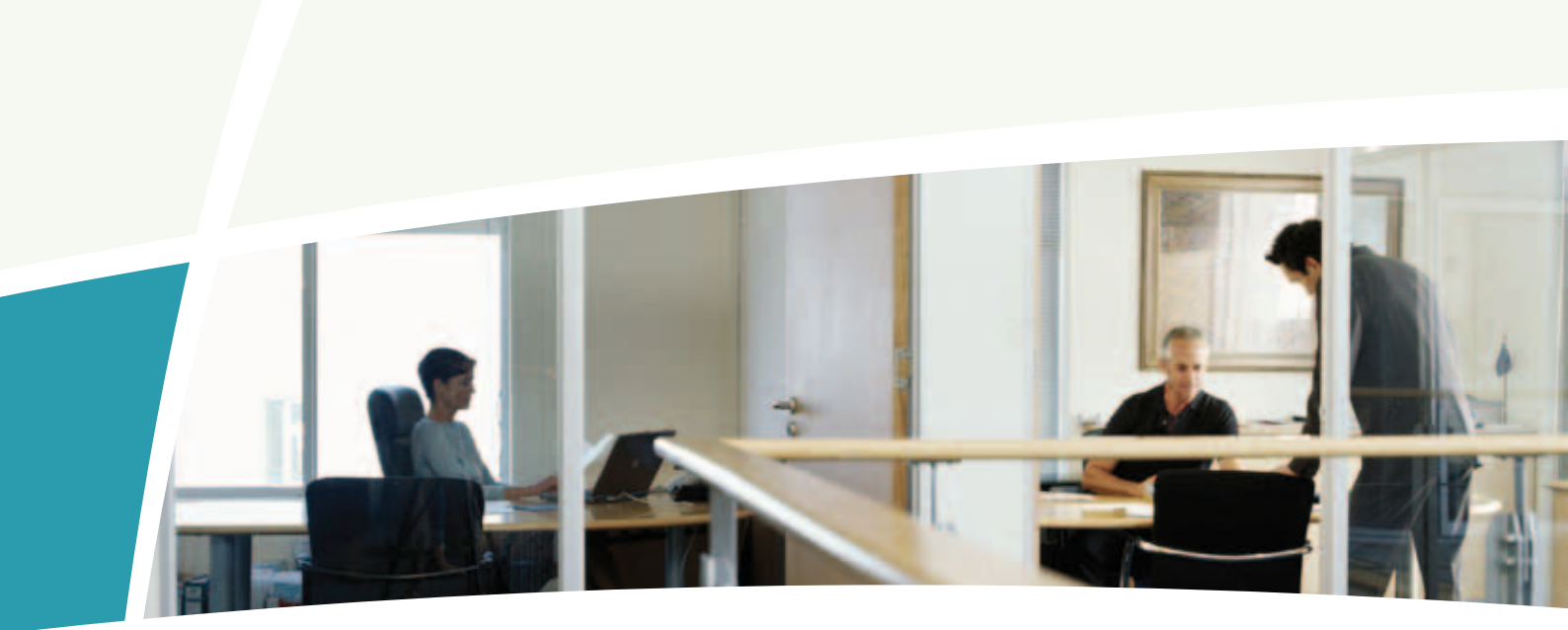
Enfin, les collaborateurs exerçant une fonction identique s'attendent à ce que leur package salarial soit similaire, même s'il peut arriver qu'ils réalisent des performances différentes. Se montrer juste en interne constitue donc le sixième défi.

SD Worx

SD Worx, la première société en conseils RH, propose un service intégral dans le domaine de l'emploi du personnel. Nous occupons une solide position sur le marché, dans chacune des disciplines des ressources humaines. Recrutement, évaluation, développement, **motivation** et **rémunération** des collaborateurs, avec toutes les tâches administratives et conseils juridiques qui en résultent. Dans notre **vision Full Circle des RH**, nous reconnaissons et renforçons les liens entre ces éléments.

Nous faisons ainsi de votre service RH un partenaire stratégique qui contribue de façon mesurable à la réalisation des objectifs organisationnels de l'entreprise. Cela requiert des processus RH efficaces et effectifs et un leadership confirmé.

Nous transmettons notre expertise par des **formations** et des **conseils**. Nous assurons l'exécution opérationnelle grâce à l'**automatisation** et à l'**externalisation**. En veillant constamment à une parfaite adéquation avec vos solutions existantes. Et en puisant dans le vaste réservoir de connaissances et d'expériences de notre centre d'expertise.



Consultance Comp & Ben

Les spécialistes Comp & Ben de SD Worx peuvent vous aider à mettre au point votre politique salariale. Ensemble, nous chercherons le bon équilibre entre une valorisation correcte de vos collaborateurs et une politique financière saine, dans le cadre légal.

Nos conseils en matière de rémunération se basent toujours sur la stratégie de votre organisation et votre architecture de fonctions et compétences.

Vous trouverez ci-dessous les différentes **étapes** à suivre pour obtenir une politique Comp & Ben solide, le tout assorti d'une liste de différentes actions pour lesquelles vous pouvez faire appel à nos consultants.

1. Déterminer les pierres angulaires de la politique en matière de salaires et de conditions de travail

2. Mettre sur pied la structure des fonctions

- Description des fonctions
- Évaluation des fonctions avec un système analytique I.G.S. (Integral Grading System) reconnu par les organisations syndicales
- Classification des fonctions

3. Comparer, positionner et structurer les conditions de rémunération et de travail

- Benchmarking pour les salaires fixes et variables, mais aussi pour les avantages nets et les avantages vie professionnelle – vie privée, et ce, tant pour les ouvriers, que pour les employés, les cadres et les membres de la direction
- Benchmarking sur le terrain pour des groupes cibles spécifiques
- Elaboration de modèles de simulation en support des décisions que vous devez prendre
- Consolidation et affinage du système et du processus d'évaluation existants par le biais de domaines de résultats, de compétences et d'objectifs individuels
- Conception d'outils (ex. merit tools, systèmes d'évaluation) pour donner davantage de forme à votre politique

Harmonisation des conditions de salaire et de travail

A la suite de fusions, d'acquisitions, etc., il se peut que vous deviez faire face à une grande diversité de conditions de travail (légal et extralégal). SD Worx peut vous aider à remettre de l'ordre dans tout cela.

4. Optimiser et consolider les conditions de rémunération et de travail

- Évaluation et mise en œuvre des améliorations pouvant être apportées à la politique salariale existante dans le cadre des restrictions et directives légales ou juridiques
- Élaboration et mise en œuvre d'une politique de salaire et de conditions de travail tournée vers l'avenir
- Élaboration de mesures transitoires

La manière dont vous procédez, la transparence interne que vous instaurez quant à votre politique de rémunération et l'implication des directeurs de ligne, syndicats et collaborateurs sont des éléments clés pour obtenir des résultats optimaux.

Pour accompagner l'acceptation et l'implémentation de votre politique salariale, nous pouvons vous proposer le support suivant :

- Aide lors des négociations avec les syndicats
- Elaboration de votre plan de communication interne
- Conseils lors de l'implantation et de l'intégration de votre politique salariale dans votre système d'évaluation
- Formation et coaching pour utiliser correctement votre système salarial
- ...

L'implémentation de votre politique salariale ne sera en effet couronnée de succès que si vos dirigeants transmettent effectivement et correctement cette politique à vos collaborateurs. C'est précisément le cœur de notre vision **Full Circle des ressources humaines** (résultat = processus RH x leadership). A partir de cette vision et de l'approche ébauchée ci-dessus, SD Worx vous aide à obtenir des résultats durables et à développer une politique salariale qui contribue de manière tangible à la réalisation des résultats visés par votre organisation.

5. Entretenir votre politique salariale

- Comparaison annuelle des salaires fixes et variables, des avantages nets et des avantages vie professionnelle - vie privée
- Elaboration ou mise à jour des descriptions et des classifications de fonctions
- Evaluation des problématiques salariales

Optimiser les primes et rémunérations par des warrants

Vous pouvez faire en sorte que vos collaborateurs conservent **jusqu'à 40%** de leurs primes en plus en termes nets. Pour ce faire, SD Worx fait appel à un produit spécifique de Dexia Banque : les Dexia VLT Warrants. Ce produit a été développé en étroite collaboration avec les services de l'ONSS et répondent à toutes les conditions légales.

Offrez à vos collaborateurs une rémunération sur mesure grâce au **Flex Income Plan** de SD Worx

Une plus petite voiture en échange de davantage de temps libre ? Un abonnement internet et moins de cash ? Pas de GSM, mais un supplément d'allocations familiales ? Tout cela est possible ... grâce au Flex Income Plan de SD Worx.

Le Flex Income Plan est un plan cafétéria : il permet **d'adapter votre politique salariale aux besoins individuels de vos collaborateurs**. En fonction de la politique de votre entreprise et dans les limites de la législation belge. Ainsi, vous marquerez des points auprès de votre personnel et vous vous distinguerez de la concurrence, sans augmenter votre coût salarial.

SD Worx vous propose un large panel de services, très complet : de la connaissance à l'expérience, en passant par l'appui logiciel et la consultance.

Plus d'info sur www.sdworx.be/flexincomeplan



Etudes Comp & Ben

Pour effectuer vous-même des analyses et établir des rapports

Reward Profiler

De quoi s'agit-il ?

Le Reward Profiler est la plus grande base de données salariales en ligne, avec 102 000 salaires de référence pour le personnel de direction, les cadres et les employés.

C'est un instrument de benchmarking pratique qui vous permet de réaliser des analyses claires en un tour de main.

Vous souhaitez des informations détaillées sur le marché ou vous désirez établir une comparaison entre le marché et la politique de rémunération en vigueur dans votre organisation ? Dans ce cas, nous vous conseillons le Reward Profiler.

Avantages

- Données objectives et qualitatives.
- Accessibles par l'internet.
- Facile à l'usage.
- Tient également compte des besoins Comp & Ben spécifiques.
- Rapports et graphiques synoptiques.
- Total Reward (module en option).
- Vous trouverez toujours une formule d'abonnement adaptée à votre profil.

Autres avantages

• La plus grande base de données sur le marché belge

Chaque mois, le secrétariat social de SD Worx en Belgique calcule les salaires de plus de 670 000 salariés du secteur privé. Le Reward Profiler est basé sur les données utilisables, anonymes et objectives du secrétariat social et comprend les données réelles de plus de 102 000 titulaires de fonction et 11 000 organisations.

• Données benchmark objectives et qualitatives

Chaque année, nous réactualisons la base de données des salaires au moyen des données réelles du secrétariat social de SD Worx.

• Consultation simple

Vous déterminez une fonction de référence, un marché de référence, la mesure dans laquelle vous souhaitez verser des salaires concurrentiels et les collaborateurs avec lesquels vous souhaitez établir la comparaison.

* 43% des organisations réétudient chaque année leur offre de rémunération sur la base de benchmarks.

→ Sélectionnez une fonction de référence

Nous distinguons 200 fonctions de référence dans 15 domaines fonctionnels. Les fonctions sont réparties sur quatre niveaux. De cette manière, vous pouvez établir une correspondance avec les fonctions de votre organisation. Vous pouvez composer vous-même une fonction sur mesure en combinant des fonctions de référence (p. ex. un comptable et un employé administratif).

→ Définissez un marché de référence à la mesure de votre organisation

Vous pouvez tenir compte de la région, de la taille de l'entreprise et du secteur. (p. ex. une sélection de toutes les entreprises chimiques et pharmaceutiques dans la Région Bruxelles Capitale qui emploient plus de 250 salariés).

→ Déterminez vous-même comment vous souhaitez rémunérer de manière compétitive (référence)

→ Déterminez si et avec quels collaborateurs vous souhaitez comparer les données

→ Pour plus d'informations sur cet outil de référencement pratique ou pour une démo, consultez notre site www.sdworx.be/rewardprofiler

Avec le Reward Profiler de SD Worx, vous disposez de 102 000 salaires de référence pour employés, cadres et direction en un seul outil de benchmark pratique.

Les clients de SD Worx 2009/2010 bénéficient d'une remise intéressante.

• Outil convivial

Par l'internet, mais sans aucun risque ; pas besoin d'installer, toujours la dernière version, etc. Vous pouvez importer les données de votre propre entreprise. Cela vous permet d'effectuer des comparaisons adéquates entre votre organisation et le marché. Vous pouvez saisir vos données manuellement ou les exporter dans un fichier Microsoft Excel. Si SD Worx est votre secrétariat social, vos données peuvent être même introduites automatiquement. Vous pouvez enregistrer, imprimer tous vos rapports ou les exporter vers Excel. Par abonnement, vous pouvez consulter la base de données avec un nombre illimité d'utilisateurs.

• Helpdesk et service professionnels

L'outil comprend un manuel précis d'utilisation. En cas de problèmes techniques ou relatifs au contenu, vous pouvez toujours faire appel à notre helpdesk.

• Rapports synoptiques aussi pour les spécialistes Comp & Ben

Pas seulement des tableaux chiffrés et des graphiques à points. Vous pouvez également établir des plans de carrière en comparant différentes fonctions de référence (p. ex. consultant junior vs. senior).

Windows - Microsoft Edge - Explorer

Google, Bing, Mail, Photos, OneDrive, Office, etc.

Address bar: https://www.rewardprofiler.com/.../.../...

Navigation icons: Back, Forward, Home, etc.

Reward Profiler™

Home | About | Contact | Privacy Policy | Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home > About > Contact > Privacy Policy > Terms of Service

Home >

* *Quelque 51% des organisations ne fournissent aucun aperçu de leur package salarial total à leurs collaborateurs.*



De plus vous pouvez par le biais d'un tableau d'audit, comparer tous les collaborateurs, un département déterminé ou un groupe de collaborateurs avec votre marché de référence. Vous pouvez représenter le tableau d'audit sous la forme d'un graphique 'comparatio'. De cette manière, vous voyez immédiatement qui est payé correctement, mais aussi qui est trop ou trop peu payé.

Si vous limitez votre analyse aux données de votre propre personnel, vous pouvez enfin vérifier la cohérence interne. La fiche individuelle donne une comparaison de marché par collaborateur et constitue un instrument pratique pour les candidatures et les entretiens de carrière.

Abonnement

Trois formules d'abonnement : vous en trouverez toujours une adaptée à votre profil

1. Pay per profile

Le prix de votre abonnement est restreint et vous payez un montant par fonction. C'est une formule idéale si vous ne voulez effectuer qu'un nombre limité de positionnements salariaux par an, et ce, occasionnellement.

2. Standard

Dans cette formule, 30 fonctions sont comprises dans votre abonnement. Au-delà, nous comptons par fonction supplémentaire.

3. Full use

Par cette formule, nous voulons répondre aux besoins des spécialistes Comp & Ben qui souhaitent utiliser l'outil fréquemment. Toutes les consultations sont en effet comprises dans cet abonnement.

Abonnement annuel

Un abonnement annuel au Reward Profiler se déroule de juillet à juin et est renouvelé tacitement à moins que vous ne renonciez par écrit à votre abonnement au plus tard un mois avant l'échéance. Si vous le souhaitez, nous calculons l'abonnement annuel au pro rata pour les mois restants, avec une prolongation automatique dans l'année d'abonnement suivante.

Nombre d'utilisateurs illimités

Le nombre d'utilisateurs qui peuvent accéder au programme dans le cadre d'un abonnement est illimité. Chacun reçoit son propre code d'accès.

Consultations

Vos consultations sont soigneusement tenues à jour dans notre base de données, compte tenu des fonctions sélectionnées. Vous pouvez continuer à consulter les fonctions sélectionnées durant une année d'abonnement et les comparer avec autant d'échantillons que vous le voulez. Dans une année d'abonnement, vous ne payez donc jamais deux fois pour la même information.

Un certain nombre de fonctions sont comprises

Selon la formule d'abonnement que vous avez choisie, un nombre de fonctions sont comprises dans votre abonnement. Une fois que les fonctions comprises dans la formule ont été utilisées, nous vous facturons toute fonction supplémentaire.



Pour qui ?

Le Reward Profiler est un instrument utile pour toutes les entreprises privées actives en Belgique qui veulent rémunérer correctement leurs collaborateurs. Avec nos trois formules d'abonnement, nous rencontrons les besoins des spécialistes en Comp & Ben et des gestionnaires de ressources humaines qui ne réalisent un positionnement qu'occasionnellement.

→ Vous trouverez le détail de prix sur le formulaire de réponse en annexe ou sur www.sdworx.be/rewardprofiler

Total Reward

La rémunération ne se limite pas au salaire brut : elle comprend également les chèques-repas, les indemnités forfaitaires de frais, les assurances groupe et les voitures de société.

Si vous proposez une offre équilibrée d'avantages complémentaires à votre personnel, votre entreprise a peut-être un bon score au niveau de l'ensemble de la rémunération, alors que cela ne ressort pas de la comparaison effectuée au niveau de la rémunération en espèces.

Une comparaison effectuée sur le niveau total de rémunération vous donne la plus grande certitude quant à votre position sur le marché.

Ce module en option dans le Reward Profiler vous donne une indication de la rémunération non financière en équivalents bruts. Ainsi, par exemple, l'usage privé d'une voiture de société est exprimé comme un montant brut, que vous pouvez additionner aux autres composantes de la rémunération. Ce module est un instrument indispensable pour documenter des trajets d'harmonisation en cas de fusion avec des données du marché.

Si vous avez saisi les données de votre entreprise, le Reward Profiler en effectue automatiquement le brutage. C'est la seule manière d'avoir une idée de la valeur de la rémunération totale.

"Le Reward Profiler constitue pour nous un point d'ancrage qui nous permet chaque année de comparer notre politique de rémunération aux pratiques courantes du marché."

Lieve Depoorter,
Responsable du Département
du Personnel de Xerius Caisse d'Assurances Sociales



Etudes Comp & Ben

Nos études des rémunérations

Chaque mois, le secrétariat social de SD Worx calcule les salaires de plus de 670 000 salariés individuels. Chaque année, nous analysons ces informations salariales pour les ouvriers, employés, cadres et direction. Nos rapports sur la rémunération ne sont donc pas basés sur des enquêtes, mais sur les données réelles issues de la banque de données du secrétariat social traitées anonymement. Cette approche vous garantit une vue d'ensemble objective, fiable et complète.

Etude des rémunérations pour ouvriers

Découvrez ce que votre ouvrier pourrait gagner dans 6 300 autres entreprises.

Quel est le salaire horaire d'un maçon dans le secteur de la construction ?

Comment le salaire d'un technicien évolue-t-il en fonction de l'ancienneté ?

Les salaires des ouvriers occupés dans la région de Bruxelles, sont-ils plus élevés ?

De quoi s'agit-il ?

L' étude des rémunérations pour ouvriers est un rapport imprimé. Il fournit, par fonction, un aperçu des salaires horaires de base et normatifs, du salaire annuel avec ou sans la rémunération variable, du pécule de vacances et des primes de fin d'année, le tout présenté en fonction de l'ancienneté. Vous obtenez ces informations pour l'ensemble du marché belge et ventilées par secteur et par région. Vous recevez également, par fonction, des informations sur le nombre effectif et conventionnel d'heures par semaine, et le nombre de jours de compensation.

Avantages

Ce rapport cash est unique en Belgique !

- Vous comparez vos salaires avec ceux de 60 600 titulaires de fonctions dans plus de 6 300 entreprises.
- Vous disposez d'informations sur les rémunérations en vigueur sur le marché pour 47 fonctions de référence, réparties en 7 niveaux.
- Vous pouvez comparer de manière optimale grâce à notre conversion des salaires horaires de base selon une semaine de 38 heures.

Pour qui ?

L' étude des rémunérations pour les ouvriers est un instrument utile pour toutes les entreprises privées employant des ouvriers en Belgique.

Dernière version : juillet 2009.

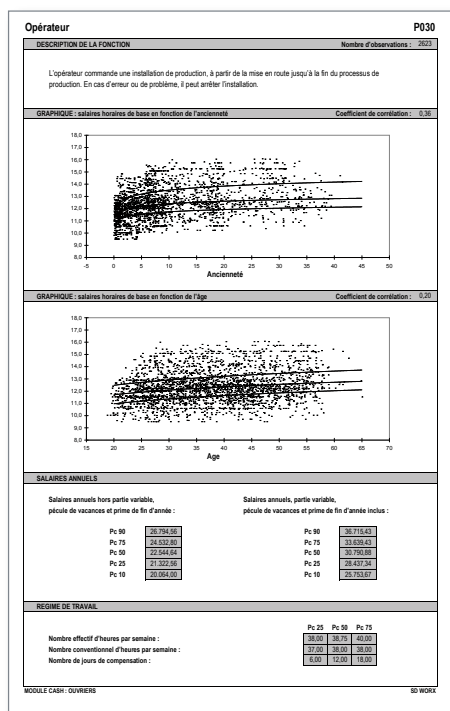
Le rapport peut être obtenu en : français, néerlandais et anglais.



✱ Un soudeur comptant une ancienneté de 10 ans à Charleroi est payé en moyenne 13,60 euros de l'heure.

Vous trouverez les prix détaillés sur le formulaire en annexe.

Nos données de référence sont directement issues de la banque de données du secrétariat social de SD Worx. Le tout, bien entendu, dans le plus grand respect de la confidentialité.



Opérateur P030

SALAIRES HORAIRES NORMALISÉS - SALAIRES HORAIRES SUR BASE D'UNE SEMAINE DE 38 HEURES

GLOBAL		Départ	Après 6 m.	Après 1 a.	Après 2 a.	Après 5 a.	Après 10 a.	Après 15 a.	Après 20 a.	Après 25 a.	Global
Pc 25	10,75	11,16	11,17	11,23	11,26	11,31	11,37	11,42	11,47	11,52	11,48
Pc 50	11,43	11,32	11,39	12,03	12,24	12,44	12,48	12,59	12,70	12,81	12,29
Pc 75	12,14	12,05	12,00	12,72	13,36	13,65	13,85	13,89	14,19	14,19	13,17

EN FONCTION DE LA RÉGION

	Départ	Après 6 m.	Après 1 a.	Après 2 a.	Après 5 a.	Après 10 a.	Après 15 a.	Après 20 a.	Après 25 a.	Global
Bruayes	Pc 25	11,01	10,76	11,01	11,04	11,04	12,00	12,00	13,16	11,79
	Pc 50	11,82	11,01	11,01	12,79	12,56	13,16	12,86	13,01	13,23
	Pc 75	11,82	11,82	13,84	14,69	15,09	14,73	13,09	14,13	14,13
Brabant Namard	Pc 25	9,39	10,70	10,69	11,04	10,82	11,14	10,96	11,20	11,20
	Pc 50	10,52	11,76	11,25	11,14	11,28	11,83	11,80	11,90	11,35
	Pc 75	11,75	12,06	12,17	11,80	12,81	11,99	12,09	12,13	12,07
Anvers	Pc 25	10,54	11,19	11,21	11,81	11,97	12,07	11,97	12,19	11,85
	Pc 50	11,34	11,29	11,80	12,20	12,34	12,39	12,39	12,54	12,29
	Pc 75	12,45	11,68	12,84	13,36	13,79	14,43	14,08	14,91	13,39
Flandre orientale	Pc 25	11,00	11,17	11,23	11,48	11,56	11,72	12,75	12,23	11,80
	Pc 50	11,40	11,19	11,23	11,53	11,60	12,43	14,21	14,40	11,71
	Pc 75	11,73	12,27	12,52	12,44	13,91	14,20	14,45	14,40	13,38
Flandre occidentale	Pc 25	10,21	10,21	11,92	10,32	10,61	12,08	12,16	12,34	11,20
	Pc 50	10,21	11,83	12,09	12,11	12,03	12,34	12,46	12,48	12,29
	Pc 75	11,84	12,05	12,49	12,47	13,35	12,69	13,72	13,45	12,93
Limbourg	Pc 25	11,43	11,24	11,34	11,43	12,63	11,31	11,97	13,16	11,71
	Pc 50	11,02	11,79	12,20	12,33	13,30	13,16	13,70	13,49	12,80
	Pc 75	12,56	12,39	12,99	12,30	13,57	14,01	13,46	14,09	12,97
Wallonie	Pc 25	10,80	11,49	10,37	10,55	11,81	11,55	11,49	12,00	11,32
	Pc 50	11,29	11,76	11,38	11,87	12,05	12,38	12,02	12,53	12,00
	Pc 75	11,82	12,05	11,94	12,00	12,63	12,70	12,71	13,79	12,53

EN FONCTION DU SECTEUR

	Départ	Après 6 m.	Après 1 a.	Après 2 a.	Après 5 a.	Après 10 a.	Après 15 a.	Après 20 a.	Après 25 a.	Global
Chimie	Pc 25	10,91	11,29	12,44	12,82	12,57	13,09	12,86	13,01	13,16
	Pc 50	11,82	11,82	13,57	13,26	14,26	14,01	13,36	13,42	13,85
	Pc 75	12,19	12,39	14,52	12,63	15,09	14,70	14,19	12,81	14,69
Métal	Pc 25	11,01	11,01	11,01	11,48	11,96	11,72	11,80	11,93	11,84
	Pc 50	11,60	11,17	11,43	11,87	11,81	12,38	12,27	14,05	14,03
	Pc 75	12,56	12,33	12,30	12,85	12,70	13,33	14,40	14,56	14,71
Industrie chimique	Pc 25	11,31	11,49	11,50	11,57	12,00	12,11	11,99	12,34	12,02
	Pc 50	11,57	12,04	12,06	12,13	12,34	12,48	12,48	13,00	12,53
	Pc 75	11,99	12,39	12,51	12,53	13,07	13,14	13,73	13,69	13,75
Textile	Pc 25	9,63	9,63	9,63	9,63	10,56	10,56	10,56	10,56	9,63
	Pc 50	9,63	9,63	9,63	9,63	10,56	10,56	10,56	10,56	9,63
	Pc 75	9,63	9,63	9,63	9,63	10,56	10,56	10,56	10,56	9,63
Construction	Pc 25	12,08	12,20	12,36	12,23	12,36	13,27	12,67	12,45	12,45
	Pc 50	12,45	12,50	12,47	12,23	13,16	13,36	13,16	13,30	13,30
	Pc 75	12,72	13,05	14,09	14,09	14,28	13,84	14,17	14,17	13,95
Transport	Pc 25	11,31	11,31	11,31	11,31	11,31	11,31	11,31	11,31	11,31
	Pc 50	11,31	11,31	11,31	11,31	11,31	11,31	11,31	11,31	11,31
	Pc 75	11,31	11,31	11,31	11,31	11,31	11,31	11,31	11,31	11,31
Services	Pc 25	10,09	10,22	9,99	11,64	10,45	12,44	12,18	12,18	10,45
	Pc 50	9,48	10,77	10,86	10,55	12,38	12,38	12,44	12,81	11,97
	Pc 75	11,52	11,24	11,52	11,52	13,34	13,34	13,34	13,70	13,99
Autre	Pc 25	9,99	10,91	10,97	10,70	11,14	11,31	11,26	11,07	11,05
	Pc 50	10,34	11,24	11,24	11,87	11,87	12,20	12,00	12,19	11,59
	Pc 75	11,01	11,32	11,84	12,28	12,21	12,74	12,39	12,46	12,46

MODULE CASH : OUVRIERS

→ Vous n'occupez que quelques ouvriers ? Dans ce cas, vous pouvez demander les fiches de fonctions standard (information salariale par profil de fonction) : survey@sdworx.com.

Etude des rémunérations pour employés, cadres et direction

Comparez le salaire de vos employés à celui de ses 102 000 collègues.

Quels sont les salaires les plus élevés et les plus bas offerts aux représentants dans le secteur des services ?
Quelles sont les régions qui paient le mieux ?
Les grandes entreprises paient-elles vraiment mieux ? Et combien ?
Comment évolue le niveau de salaire en fonction de l'âge ?

De quoi s'agit-il ?

L' étude des rémunérations pour employés est un rapport imprimé qui dresse la carte des salaires des directions, cadres et employés.

Si vous souhaitez obtenir plus d'informations détaillées du marché ou confronter la politique de rémunération au sein de votre organisation à la situation du marché, nous vous recommandons le **Reward Profiler**.

Vous n'avez besoin que d'un seul rapport salarial pour une ou plusieurs fonctions ?
Dans ce cas, un **positionnement salarial** est la solution idéale. Vous déterminez vous-même les paramètres de l'échantillon.

Avantages

- Vous établissez des comparaisons avec les données individuelles de 102 000 titulaires de fonctions provenant de plus de 11 000 entreprises.
- Vous avez accès aux informations du marché sur la rémunération de 200 fonctions de référence.
- Vous obtenez un aperçu global de l'ensemble de la rémunération en espèces.
- Vous obtenez des rapports détaillés sur le salaire annuel fixe et total.
- Pour l'ensemble du marché et réparti en fonction du nombre de salariés, de la région, du secteur et de l'âge.
- Vous avez accès à la proportion des bénéficiaires de salaires annuels variables et d'avantages indirects.

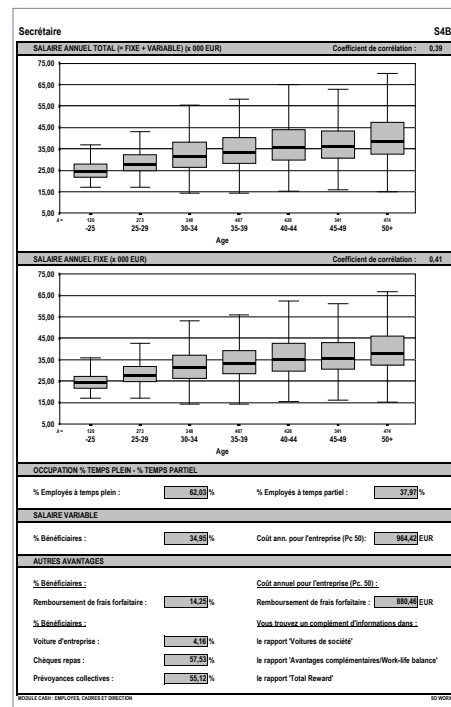
Pour qui ?

L'étude des rémunérations pour employés est un instrument utile pour toutes les entreprises privées en Belgique.

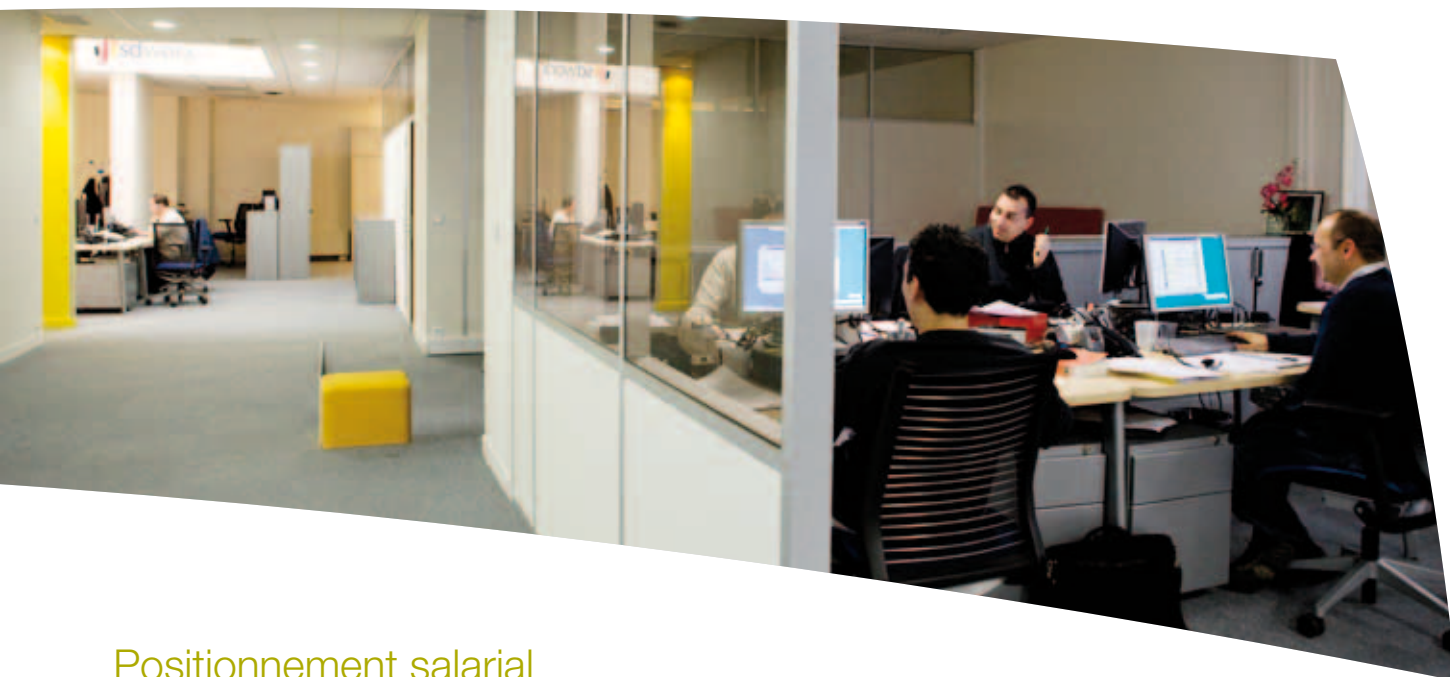
Dernière version : juillet 2010.

Le rapport peut être obtenu en : français, néerlandais et anglais.

Nos rapports sont parfaitement fiables. Les résultats sont basés sur des observations réelles issues de la banque de données du secrétariat social de SD Worx.



Secrétaire		\$48									
Caractéristiques des entreprises et des titulaires	N	SALAIRE ANNUEL FIXE (x 1000 EUR)					SALAIRE ANNUEL TOTAL (= FIXE + VARIABLE) (x 1000 EUR)				
		Pc.10	Pc.25	Pc.50	Pc.75	Pc.90	Pc.10	Pc.25	Pc.50	Pc.75	Pc.90
TOTAL	2449	23,38	27,64	32,46	40,37	47,17	23,67	27,77	32,99	41,21	47,91
PERSONNEL											
- 50 personnes	1422	21,74	25,55	30,49	36,50	42,58	21,76	25,65	30,85	36,81	43,18
50 - 99 personnes	279	27,96	31,89	37,23	42,11	48,06	28,02	31,96	37,89	43,43	49,40
100 - 249 personnes	309	29,26	34,03	39,82	46,67	51,93	29,34	34,87	40,85	47,39	54,26
250 - 499 personnes	189	26,56	30,90	36,48	41,24	47,48	27,41	31,76	37,19	42,52	48,85
500 - 999 personnes	94	27,53	31,99	40,22	46,12	51,07	27,53	32,12	42,39	47,66	51,93
1000 personnes et plus	129	25,72	30,06	38,22	45,63	49,85	25,72	30,16	38,38	46,03	52,24
REGION											
Bruxelles Région Cap.	855	26,74	31,89	38,63	44,65	50,10	26,88	32,08	38,89	45,78	51,15
Brabant Fl. & W.	285	23,96	28,35	34,29	39,56	45,53	24,03	28,47	34,46	40,00	45,99
Anvers	777	22,25	26,40	32,09	38,37	44,93	22,38	26,53	32,40	38,99	45,84
Flandres (Dr. & Occ.)	237	23,44	28,72	35,75	42,68	47,76	23,47	28,90	36,81	43,22	48,23
Limbourg	75	21,35	26,73	32,22	38,43	39,73	21,46	26,73	32,45	38,43	42,44
La Vallée	219	22,97	28,60	35,23	41,72	46,06	23,17	28,73	35,42	42,01	46,39
SECTEUR INDUSTRIEL											
Chimie	140	28,89	33,88	42,06	48,76	53,12	28,93	34,31	42,34	50,17	54,70
Métal	99	23,99	27,53	32,62	37,35	44,11	24,23	27,81	32,82	38,15	43,96
Autre production	275	24,13	27,18	31,78	36,82	41,81	24,46	27,38	31,89	37,26	42,64
Négoce	480	25,35	29,29	36,06	41,77	48,20	25,37	29,77	36,60	42,77	48,73
Services	1405	22,42	26,61	32,51	39,62	45,57	22,50	26,74	33,63	40,38	46,94
Autres	75	23,26	27,64	33,24	42,12	48,06	23,38	27,74	33,35	42,15	48,23
AGE											
- 25 ans	120	20,19	21,72	25,12	27,35	31,04	20,25	21,76	25,33	27,84	31,17
25 - 29 ans	273	22,10	24,76	28,19	31,87	36,79	22,12	24,81	28,35	32,15	37,54
30 - 34 ans	348	22,59	26,40	31,70	37,18	41,15	22,59	26,54	32,62	38,15	42,62
35 - 39 ans	407	23,85	28,35	33,70	39,37	44,30	23,89	28,38	34,32	40,36	45,55
40 - 44 ans	408	25,08	29,91	35,97	42,14	47,52	25,21	29,81	36,39	42,88	48,54
45 - 49 ans	381	25,78	30,66	36,14	42,87	49,72	25,78	30,75	36,57	43,55	50,35
50 ans et plus	474	25,36	30,35	36,75	43,13	50,23	25,36	30,45	36,73	43,58	50,42



Positionnement salarial

Vous souhaitez recruter un nouveau collaborateur et le payer conformément aux rémunérations en vigueur sur le marché. Certains professionnels ou spécialistes de votre organisation vous font savoir qu'ils gagneraient plus ailleurs. Est-ce bien le cas ? Vous souhaitez une analyse approfondie pour un nombre limité de fonctions. Vous souhaitez une analyse approfondie dans une région donnée, une commission paritaire donnée, etc.

De quoi s'agit-il ?

Un positionnement salarial est un rapport sur la rémunération usuelle pour une ou plusieurs fonctions. Nous établissons ces rapports sur mesure, car c'est vous qui déterminez le marché avec lequel nous comparons : taille de l'entreprise, région, secteur, ... Vous déterminez les paramètres de l'échantillon. Nous établissons le rapport pour vous. Ce rapport vous donne une vue objective de ce que le marché paie pour une fonction spécifique.

Cash+

Ici, nous analysons surtout la rémunération financière. Nous le faisons tant pour les employés, cadres et membres de la direction (salaire annuel fixe, variable et total) que pour les ouvriers (salaires horaires), avec un aperçu du **nombre de bénéficiaires** par avantage complémentaire (voiture de société, titres-repas, remboursements de frais forfaitaires et assurance-groupe).

Total Reward

Pour les employés, les cadres et la direction, nous évaluons également la partie non financière : remboursement forfaitaire des

frais, titres-repas, voiture de société, assurance groupe. Nous vous donnons une indication de ce que représente la composante rémunération en '**équivalents bruts**'. Ainsi, vous avez une idée de la rémunération totale. Cette approche est unique en son genre.

Sur mesure

Vous recevez une analyse sur mesure. Nous sommes à même d'adapter le positionnement à vos besoins jusque dans les moindres détails. Presque toutes les comparaisons sont possibles, pour peu qu'il y ait suffisamment d'observations. Vous pouvez choisir parmi 222 fonctions d'employés et 47 fonctions d'ouvriers que nous avons définies comme fonctions de référence ; mais nous pouvons également fournir un positionnement pour d'autres fonctions.

Que pouvez-vous en attendre ?

Lorsque vous souhaitez commander un positionnement salarial, nous vous envoyons par e-mail un formulaire avec une série de paramètres à compléter en vue de déterminer l'échantillon souhaité. Ensuite, vous recevez un rapport. Ce rapport vous donne un aperçu objectif de ce que le marché paie pour votre fonction spécifique. Vous recevez tous les résultats sous forme de tableaux et de graphiques particulièrement clairs.

Pour qui ?

Un positionnement est particulièrement adéquat pour les entreprises privées employant des travailleurs en Belgique qui n'ont besoin que d'un seul positionnement salarial.



* Presque 39% des cadres inférieurs disposent d'une voiture de société.

Etudes Comp & Ben

Plus que le salaire !

Voitures de société

Donnez forme à votre politique voitures en connaissance de cause.

Quel budget de leasing est conforme au marché ?

Est-il habituel d'utiliser aussi la carte carburant lors de vacances à l'étranger ?

Quel est le type de voiture de société le plus courant pour un manager RH ?

Quelle forme de financement a le plus de succès ?

Les entreprises se réorientent-elles vers un parc composé de voitures plus propres ?

De quoi s'agit-il ?

Ce rapport imprimé est établi en collaboration avec LeasePlan et Mobimix. Vous y trouvez toutes les informations possibles pour adapter votre politique en matière de voitures de société au marché. Un outil de travail fondé sur la pratique grâce, notamment, à des compléments sociojuridiques et fiscaux.

Le rapport comprend 2 volets :

Volet 1: Politique en matière de voitures de société

Le premier volet du rapport donne entre autres une réponse aux questions suivantes :

- Qui a droit à une voiture de société ?
- A quoi sert une politique en matière de voiture de société ?

- Quelles sont les modifications qui ont été apportées dans le cadre du contexte économique récent ?
- Que font les organisations belges pour rendre leur parc automobile plus respectueux de l'environnement ?
- Combien de temps consacre-t-on en moyenne à la gestion du parc automobile ?
- Quelles sont les formes de financement les plus utilisées ?
- Quid de la voiture de société en cas de suspension du contrat de travail ?
- L'employeur paie-t-il les amendes de circulation du travailleur ?

Nous répondons à ces questions et à bien d'autres encore pour vous permettre de donner forme à votre politique, de l'optimiser et de faire en sorte qu'elle reste concurrentielle.

Volet 2: Pratique en matière de voiture de société

La deuxième partie contient des données benchmark pour une centaine de fonctions de référence :

- Les marques et les modèles les plus populaires
- Des budgets de leasing conformes au marché
- Le pourcentage de bénéficiaires
- Les budgets courants pour les voitures de remplacement, les assurances et le carburant
- La durée en mois et le kilométrage



Avantages

- Vous recevez plusieurs propositions étayées dans le cadre de l'optimisation de votre parc automobile.
- Le rapport est basé sur plus de 4 600 observations individuelles.
- Au sein d'une culture d'entreprise internationale, il vous aide à défendre les conditions du marché en Belgique.
- Les compléments fiscaux et juridiques font du rapport un instrument de travail particulièrement pratique.

- Vous recevez une série d'astuces prêtes à l'emploi pour mettre sur pied une politique concurrentielle en matière de voitures de société.

Nouvelle version : novembre 2010.

- Le rapport peut être obtenu en : français et néerlandais.
- Vous trouverez les prix détaillés sur le formulaire en annexe.

F4A Comptable (n=26)		
S'occupe de l'imputation exacte de toutes les opérations comptables. Etablit les bilans et les comptes de résultats, s'occupe des déclarations à la TVA et surveille éventuellement le travail de l'aide-comptable / Facturier. Peut être responsable d'activités spécifiques telles la comptabilité des prix de revient, les rapports, l'analyse des salaires, la comptabilité des débiteurs/créanciers. En général, il dépend hiérarchiquement du Chef Comptable et du Manager ou Directeur Financier et/ou Administratif.		
Chiffres norme : Les tableaux ci-dessous présentent le budget de base par mois (= budget leasing, moins budget pour voiture de remplacement, assurance, combustible et taxe radio) et le budget de leasing total par mois (= budget de base majoré du coût normalisé de l'assurance) donné pour 2 situations normalisées; une première situation dans laquelle la durée du contrat est de 36 mois et 40.000 km par an, une seconde où le contrat dure 48 mois et couvre 30.000 km par an.		
	norme = 36 mois et 40.000 km par an	norme = 48 mois et 30.000 km par an
Pourcentile	Budget base / mois	Budget base / mois
Pc 10	266,82	234,14
Pc 25	388,22	340,42
Pc 50	476,67	416,03
Pc 75	533,66	464,52
Pc 90	606,11	524,68

	norme = 36 mois et 40.000 km par an	norme = 48 mois et 30.000 km par an
Pourcentile	Budget de leasing total / mois	Budget de leasing total / mois
Pc 10	332,36	299,68
Pc 25	440,03	399,57
Pc 50	562,99	497,80
Pc 75	629,93	543,87
Pc 90	678,10	580,84

F4A Comptable			
Chiffres réels : Les tableaux ci-dessous fournissent les chiffres réels. Les valeurs des pourcentiles sont calculées séparément pour le budget de base, la durée, le budget pour la voiture de remplacement, l'assurance et le carburant.			
chiffres réels non normalisés			
Pourcentile	Budget base / mois	Échéance en mois	Échéance en kilomètres / an
Pc 10	242,48	34	20000
Pc 25	362,56	48	25000
Pc 50	391,63	48	30000
Pc 75	456,06	48	35000
Pc 90	514,72	60	50000

Pourcentile	Budget voiture remplacement / mois	Budget assurance / mois	Budget carburant / mois
Pc 10	3,95	65,54	70,16
Pc 25	7,93	82,13	76,61
Pc 50	9,91	91,04	92,68
Pc 75	9,91	102,16	114,47
Pc 90	10,67	107,24	136,56

% voitures diesel: 92%

Voitures les plus courantes:

Marque et modèle - Description
RENAULT CLIO II 1.5 DCI 65PK
AUDI A4 AVANT 1.9 TDI 115PK
VOLVO V50 2.0D 136PK
AUDI A4 1.9 TDI 100PK
VOLKSWAGEN GOLF 1.9 TDI 105PK
RENAULT GRAND SCENIC 1.5 DCI 100PK
CITROEN C3 1.1
CITROEN XSARA PICASSO 1.6 HDI 16V 110
FORD MONDEO CLIPPER 2.0 TDI 90PK
VOLKSWAGEN GOLF 1.9 TDI 90PK
RENAULT SCENIC 1.5 DCI 82PK

Les informations relatives aux budgets et types de voitures sont analysées séparément par fonction. Cela signifie que le type de voiture le plus fréquent ne correspond pas nécessairement aux valeurs budgétaires médianes.

 En moyenne, les collaborateurs disposent de 31 bénéfices dans leur corbeille salariale.



Etudes Comp & Ben

Bien plus que du cash

Comp & Ben dans la pratique

Comparez votre politique en matière de Comp & Ben avec le marché.

Compensation :

- Vos prévisions relatives aux hausses salariales de 2011 sont-elles équivalentes à celles de vos collègues ?
- Le rapport entre rémunération fixe et rémunération variable appliqué au sein de votre entreprise est-il encore conforme au marché ?

Benefits :

- Quels avantages sont les plus populaires au sein des organisations belges ?
- Dans quels bénéfices les organisations souhaitent-elles investir à l'avenir ?
- L'intérêt pour les bénéfices favorisant l'équilibre travail - vie privée a-t-il encore augmenté ?
- Êtes-vous flexible dans votre politique Comp & Ben ? Et d'autres organisations ?

De quoi s'agit-il ?

SD Worx examine régulièrement la politique et les pratiques afférentes aux Comp & Ben en Belgique. Par ailleurs, nous suivons de près la nouvelle réglementation relative à la rémunération en espèces et aux bénéfices.

Nos études Comp & Ben se présentent sous la forme de 2 rapports que vous pouvez consulter en ligne via notre portail clients :

- Dans le rapport Benefits, nous traiterons des bénéfices (avantages complémentaires)

octroyés aux ouvriers, aux employés, aux cadres et à la direction.

- Dans le rapport Compensation, nous nous intéressons à la conduite de la politique afférente aux rémunérations fixes et variables en espèces.

Avantages

- Vous avez accès aux informations du marché sur la politique et les pratiques en matière de Comp & Ben dans plus de 300 organisations belges (conformité par rapport au marché, aperçu des coûts, innovations, ...).
- Vous avez une idée de l'efficacité du processus Comp & Ben et de la satisfaction à cet égard.
- Vous disposez d'un aperçu de la popularité de 83 bénéfices (d'aujourd'hui et de demain, repartis selon la catégorie de personnel / la taille de l'organisation / la région et l'activité principale de l'organisation).
- Vous disposez d'informations détaillées sur le marché pour près de 16 bénéfices (comme les primes d'équipes, les indemnités de garde, ou encore les remboursements de frais forfaitaires).
- Vous bénéficiez d'un aperçu total : à la politique et aux pratiques en matière de Compensation & Benefits viennent s'ajouter des éléments fiscaux et sociojuridiques.

Nouvelle version :

Le rapport Benefits sera publié fin mai 2010 et le rapport Compensation à l'automne 2010. Versions disponibles en français et en néerlandais.



Formation Comp & Ben

Reward Academy

Formation de 5 jours pour les managers Comp & Ben

Objectif

Lors de cette Reward Academy, nos spécialistes en rémunération vous conseillent et vous forment en partant de la politique Comp & Ben choisie, jusqu'à l'intégration opérationnelle au sein de votre organisation et de votre système de gestion du payroll. Optimisation fiscale du package salarial, références salariales (benchmarking) en interne et en externe, accompagnement lors des négociations avec les syndicats ... sont d'autres sujets abordés. Cette formation aborde non seulement la rémunération financière directe (fixe et variable), mais aussi les avantages octroyés aux travailleurs. De plus, nous partons de l'intégration stratégique de votre politique de rémunération dans le contexte de votre organisation. Par le biais d'un descriptif de fonctions, nous développons un système de classification ... qui à son tour nous permet d'obtenir une structure salariale et un système de rémunération.

Pour qui ?

Cette formation de 5 jours s'adresse à tous ceux qui veulent se spécialiser dans la politique de rémunération dans son ensemble ou qui souhaitent acquérir des connaissances globales en matière de Compensation & Benefits. Elle vise tous ceux qui sont à la recherche des outils, modèles et concepts nécessaires, ainsi que de la manière de les traduire dans la pratique. Cette formation est exclusivement destinée aux entreprises du secteur privé.

Programme

- Politique de Compensation & Benefits
- Audit salarial et benchmarking
- Gestion des fonctions dans une optique de rémunération
- Gestion des performances dans une optique de rémunération
- Gestion des compétences dans une optique de rémunération
- (Re)structuration de votre système salarial
- Votre mix de rémunération idéal
- Communication sur les salaires et négociations avec les syndicats
- Tendances et actualités en Comp&Ben : perspectives d'avenir

→ Pour en savoir plus sur cette formation et vous inscrire, surfez sur
www.sdworx.be/formations/rewardacademy

Plus d'info?

SD Worx

Rue Royale 284

1210 Bruxelles

Tél.: +32 (0)2 209 87 55

Fax: +32 (0)2 209 87 35

survey@sdworx.com

www.sdworx.be/rewardprofiler