

Communiqué de presse
13 octobre 2015

Candidats et employés aux commandes : « Show me the money » *Guide des Salaires 2016 de Robert Half*

- 38 % des CFO et directeurs financiers belges ont perdu un collaborateur de qualité au cours de l'année écoulée au profit d'une autre entreprise qui lui proposait une rémunération plus élevée
- 28 % prévoient d'augmenter les salaires des employés existants
- 69 % ont dû offrir un salaire plus élevé que prévu pour convaincre et engager un candidat talentueux
- 64 % proposent des salaires plus élevés qu'il y a trois ans aux candidats qualifiés

Bruxelles, le 13 octobre 2015 – Il ressort du [Guide des Salaires 2016 de Robert Half](#) relatif aux professionnels financiers, comptables et administratifs que de plus en plus d'entreprises belges pensent mener une politique de rémunération positive à l'égard des collaborateurs et candidats talentueux. Confortés par la reprise de l'économie et du marché de l'emploi, plus d'un quart (28 %) des CFO et directeurs financiers s'attendent à une hausse des salaires des collaborateurs existants. Les professionnels qualifiés possédant des compétences très demandées ou rares sont quant à eux en position de force pour négocier un salaire de départ plus élevé.

Des candidats bien placés pour négocier

Même si les avantages financiers ne sont pas le seul facteur entrant en ligne de compte, le salaire peut parfois être un élément déterminant pour attirer les candidats de haut vol. Près de sept CFO et directeurs financiers belges sur dix (69 %) ont ainsi dû offrir un salaire plus élevé que prévu pour finir de convaincre un candidat talentueux au cours de l'année écoulée. Cette tendance devrait se poursuivre en 2016. En effet, près de deux tiers (64 %) des CFO et directeurs financiers belges se disent plus enclins qu'il y a trois ans à proposer des salaires plus élevés aux professionnels qualifiés.

Probabilité que les CFO et directeurs financiers proposent les options suivantes comparé à il y a trois ans



Source : enquête indépendante réalisée à la demande de Robert Half auprès de 200 CFO et directeurs financiers en Belgique.

Frédérique Bruggeman, Managing Director de Robert Half BeLux, commente ces résultats : « *Compte tenu des perspectives de croissance économique, de la création d'emplois qui en découle et de la guerre des talents qui continue de faire rage, les entreprises belges se montrent prêtes à augmenter les salaires des collaborateurs existants et des candidats possédant les compétences requises. S'il est vrai que les avantages extralégaux et les facteurs personnels, tels que les possibilités d'évolution ou l'équilibre entre travail et vie privée, jouent aussi un rôle, l'offre d'un salaire attrayant est parfois le seul moyen d'attirer et de retenir les meilleurs talents.* »

Quels sont les candidats en position de force ?

Les professionnels qualifiés possédant des compétences très demandées ou rares reçoivent souvent plusieurs propositions d'emploi et sont donc en position de force pour négocier leur salaire. Les entreprises ont bien compris qu'un package salarial compétitif était aujourd'hui indispensable pour attirer les meilleurs talents.

Top 3 des fonctions pouvant espérer la plus forte hausse des salaires en 2016 (par domaine)

FINANCE ET COMPTABILITÉ	ADMINISTRATION
<p>+2,4 %</p> <p>GESTIONNAIRE DE DOSSIER/ (JUNIOR) ACCOUNTANT € 1 875 – € 2 475</p>	<p>+2,8 %</p> <p>MANAGEMENT ASSISTANT 3-5 ANS D'EXPÉRIENCE € 2 075 – 2 550</p>
<p>+1,5 %</p> <p>AR/AP/ASSISTANT ACCOUNTANT 3-5 ANS D'EXPÉRIENCE € 2 300 – € 2 775</p>	<p>+2,8 %</p> <p>LOGISTICS ADMINISTRATOR 3-5 ANS D'EXPÉRIENCE € 2 100 – € 2 450</p>
<p>+1,4 %</p> <p>CREDIT CONTROLLER 3-5 ANS D'EXPÉRIENCE € 2 350 – € 3 125</p>	<p>+2,6 %</p> <p>LOGISTICS ADMINISTRATOR 0-2 ANS D'EXPÉRIENCE € 1 875 – € 2 125</p>

Frédérique Bruggeman explique : « Les candidats spécialisés avec trois à cinq ans d'expérience sont très convoités par les entreprises en quête du juste équilibre entre expérience et potentiel de développement. Comme la recherche de tels talents peut s'avérer problématique selon le domaine visé, les professionnels hautement qualifiés postulant à des postes très demandés et à des métiers en pénurie, ou de manière générale à des fonctions pour lesquelles la demande est supérieure à l'offre, sont bien placés pour négocier un salaire de départ plus intéressant. Les entreprises doivent donc se montrer généreuses pour convaincre les candidats les plus qualifiés. »

Hausse progressive des salaires des collaborateurs existants

La rétention du personnel demeure un sujet de préoccupation : 70 % des responsables financiers s'inquiètent de voir les meilleurs éléments de leurs départements financiers et comptables quitter l'entreprise pour aller relever de nouveaux défis au cours de l'année à venir. Même si les avantages financiers ne sont pas le seul facteur entrant en ligne de compte, une augmentation de salaire permet parfois d'attirer ou de conserver des éléments à fort potentiel. Près de quatre CFO et directeurs financiers belges sur dix (38 %) ont perdu un collaborateur de qualité au cours de l'année écoulée au profit d'une autre entreprise qui lui proposait une rémunération plus élevée.

Les entreprises semblent de plus en plus convaincues de l'importance des augmentations de salaire. Plus d'un quart (28 %) des CFO et directeurs financiers belges anticipent une hausse moyenne des salaires de 6 % au cours

des douze prochains mois¹. Il s'agit là d'une progression de pas moins de 10 % par rapport à 2013, lorsque seuls 18 % des responsables interrogés prévoyaient d'accorder des salaires plus élevés. La tendance amorcée l'année dernière, durant laquelle 15 % des collaborateurs existants ont bénéficié d'une augmentation de salaire, semble donc appelée à se poursuivre. La situation est tout aussi positive pour ce qui est des primes : 80 % des répondants octroient des primes et 17 % comptent en augmenter le montant.

Frédérique Bruggeman conclut : « *La rétention du personnel est une priorité croissante pour les entreprises qui s'appuient sur l'expérience de leurs collaborateurs pour mener de nouvelles initiatives, gérer des projets et former les nouveaux arrivants. Même si le salaire n'est pas le seul facteur à considérer, offrir une augmentation de salaire ou d'une prime peut parfois faire la différence. Les entreprises doivent donc régulièrement réexaminer leur politique de rémunération du personnel pour espérer fidéliser leurs meilleurs talents. Dans une économie où la demande de professionnels spécialisés excède l'offre, on ne saurait sous-estimer l'importance de stratégies de rétention bien pensées.* »

##

Note à la rédaction

À propos du Guide des Salaires

Le *Guide des Salaires 2016 de Robert Half* offre un aperçu complet des échelles salariales, des avantages extralégaux et des tendances de recrutement applicables aux professionnels de la finance et de la comptabilité, aux professionnels du secteur des services financiers et aux professionnels administratifs. Les résultats présentés dans le *Guide des Salaires 2016 de Robert Half* sont basés sur une analyse approfondie, une perspective locale et des enquêtes indépendantes.

La version intégrale du ***Guide des Salaires 2016 de Robert Half*** peut être téléchargée via [ce lien](#).

À propos de l'enquête

Cette enquête entièrement anonyme, lancée à l'initiative de Robert Half, a été menée en juin 2015 par Market Probe, un bureau d'étude indépendant, auprès de 200 CFO et directeurs financiers belges. Cette étude semestrielle fait partie de l'enquête internationale *Workplace Survey* dans le cadre de laquelle des cadres supérieurs sont interrogés sur les tendances en matière d'emploi, la gestion des talents et les tendances sur le lieu de travail.

À propos de Robert Half

Membre de S&P 500, Robert Half est le premier et le plus grand cabinet de recrutement spécialisé au monde. Fondée en 1948, la société compte plus de 340 bureaux répartis aux quatre coins de la planète, dont 11 en Belgique. Robert Half propose des solutions de recrutement sur mesure, qu'il s'agisse de missions temporaires, permanentes ou d'intérim management, pour les professionnels de la finance et de la comptabilité, ainsi que des services financiers (secteur de la banque et des assurances), de l'IT, de l'administration et des matières juridiques. Robert Half garantit un service complet et une approche personnalisée. Plus d'infos sur roberthalf.be

¹ * hors indexation éventuelle

Suivez Robert Half sur :



Consultez notre blog pour lire d'autres articles sur le même sujet :

rh Robert Half *news*

Pour toute information complémentaire :

Lynn Reviere

PR & Communications Manager Robert Half Benelux

E-mail : Lynn.Reviere@roberthalf.net

Tél. : 02/481.58.88

Hill+Knowlton Strategies

Press Office

Maïté Oreglia/Joseph Lemaire

E-mail : maite.oreglia@hkstrategies.com

joseph.lemaire@hkstrategies.com

Tél. : 02/737.95.00