

## Attention à l'écart salarial ! Plus de la moitié des employés belges sont en faveur d'un package salarial flexible ; cependant moins d'un dixième d'entre eux ont le contrôle sur celui-ci

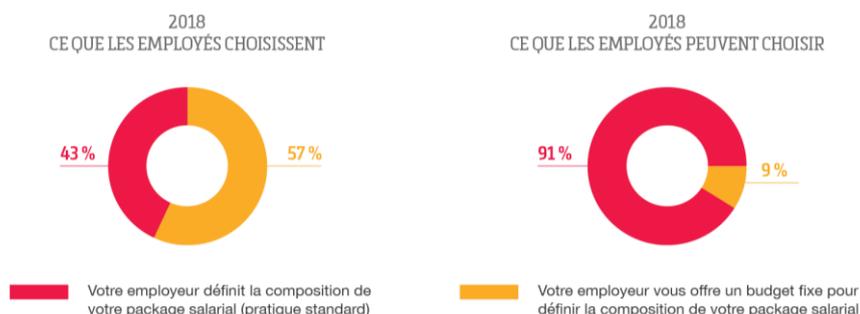
Les chèques-repas, un plan d'épargne-pension individuel et des jours de congés supplémentaires sont dans le top 3 des préférences pour les salariés belges

Bruxelles, le 17 octobre 2018 - Avec un travail de plus en plus flexible, les employés veulent être impliqués davantage et obtenir une plus grande souplesse dans tous les aspects de leur vie professionnelle, y compris dans leur package salarial. Plus de la moitié (57 %) des employés belges souhaitent pouvoir contrôler les avantages extralégaux qui leur sont offerts et déterminer le contenu de leur package salarial. Cette volonté n'est cependant pas prise en compte par les entreprises, puisque la grande majorité des employeurs (91 %) possèdent encore un contrôle absolu sur la rémunération de leurs employés. Les employés belges sont toutefois plus satisfaits de leur package salarial que le reste des employés européens. Ces résultats proviennent de la dernière enquête menée dans six pays européens par le prestataire de services payroll & RH [SD Worx](#), qui a également étudié les avantages extralégaux prioritaires pour les employés. En Belgique, l'enquête a été réalisée auprès de 2.500 employés belges.

### Plus de la moitié des salariés belges se montrent favorables à la rémunération flexible

Plus de la moitié (57 %) des employés belges souhaitent pouvoir contrôler les avantages extralégaux qui leur sont offerts et déterminer le contenu de leur package salarial. Cette volonté n'est cependant pas prise en compte par les entreprises, puisque la grande majorité des employeurs (91 %) possèdent encore un contrôle absolu sur la rémunération de leurs employés.

CE QUE LES EMPLOYÉS PEUVENT VS. VEULENT EN 2018



Source : SD Worx

En Europe, les entreprises autrichiennes (28 %) et néerlandaises (24 %) sont déjà plus enclines à accorder à leurs employés un budget fixe pour définir la composition de leur package salarial, alors que les entreprises belges (9 %) sont les plus réticentes à agir dans ce sens.

### Proposer une rémunération flexible est un bon moyen de fidéliser le personnel

Parmi tous les employés européens travaillant pour des organisations qui offrent un budget fixe pour des avantages au choix du travailleur, 71 % d'entre eux affirment être satisfaits et 72 % ont l'intention de rester dans l'entreprise sur le long terme. Par ailleurs, 71 % de ces employés européens affirment qu'ils resteraient dans l'organisation, même s'ils recevaient une offre comparable de la part d'un autre employeur. Sur un marché des talents de plus en plus concurrentiel, il est absolument crucial de mettre en place des politiques salariales intéressantes afin de fidéliser les employés.

### Les avantages extralégaux traditionnels ont toujours la cote

Lorsqu'il s'agit d'avantages sur mesure, si l'on retire la partie financière de l'équation et qu'on laisse les employés belges disposer d'un budget fixe pour mettre sur pied un programme salarial sur mesure, les 10 priorités, par ordre d'importance, sont les suivantes :

Les 10 priorités des avantages extralégaux	
1	Chèque-repas
2	Épargne-pension individuelle
3	Jours de congés annuels supplémentaires
4	Prime d'ancienneté
5	Contribution à ses propres primes d'hospitalisation
6	Jours d'ancienneté
7	Voiture de société
8	Contribution aux primes d'hospitalisation pour les membres de la famille
9	Smartphone, ordinateur portable et autres dispositifs multimédia
10	Récompense salariale basée sur la performance

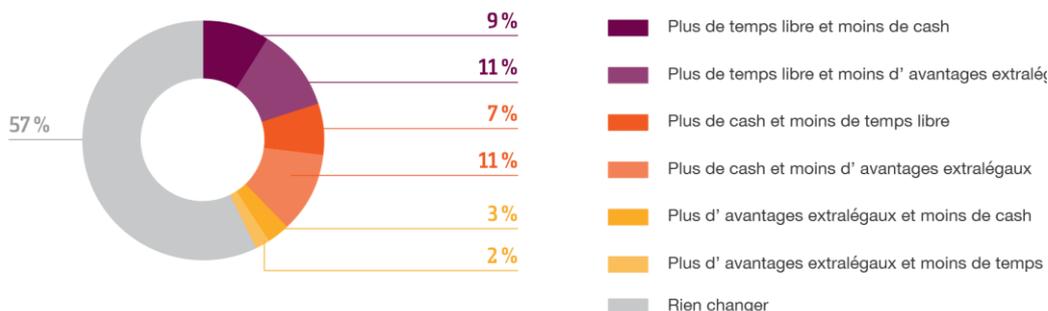
Source : SD Worx 2018

### Des jours de congés supplémentaires et une augmentation salariale figurent parmi les avantages les plus populaires auprès des employés belges favorables à un changement

Par rapport à d'autres pays européens, les Belges se plaignent moins du package salarial dont ils bénéficient actuellement. De tous les employés européens interrogés, les salariés belges sont de loin (57 %) les plus enclins à penser que rien ne doit changer en ce qui concerne leurs salaires et avantages extralégaux. Parmi ces salariés belges qui souhaitent un changement, 11 % d'entre eux préféreraient pouvoir échanger leurs avantages extralégaux contre plus de temps libre, et 9 % leurs avantages salariaux contre plus de temps libre. En second lieu, mais presque à importance égale pour les employés belges qui souhaitent un changement, 11 %

d'entre eux seraient prêts à voir leurs avantages extralégaux se réduire ou à disposer de moins de temps libre (7 %) en échange d'une augmentation salariale. Il s'agit des pourcentages les plus bas d'Europe. « Ces préférences différentes indiquent que nous sommes confrontés à des générations différentes et à des employés ayant des profils différents. Cela plaide également en faveur d'une rémunération flexible », affirme Aurélie Vanham, Senior Consultant chez SD Worx.

#### QU'EST-CE QUE VOUS AIMERIEZ CHANGER À VOTRE PACKAGE SALARIAL EXISTANT



Source : SD Worx

### Les employés accordent de l'importance à l'équilibre entre travail et vie personnelle

En termes de motivation, l'équilibre entre travail et vie personnelle ainsi que la possibilité de prendre davantage de congés annuels sont la priorité absolue pour de nombreux employés belges, et 47 % d'entre eux y voient clairement une incitation à choisir certains avantages extralégaux.

L'optimisation des salaires est toujours un facteur influent important en Belgique, 41 % des salariés déclarant qu'ils choisiraient des avantages extralégaux qui permettent de payer moins d'impôts et/ou de cotisations sociales.

« Si l'argent semble être une motivation évidente, dans un monde de plus en plus flexible, les employés européens accordent également une grande importance à leur vie personnelle, et un bon équilibre entre travail et vie privée est clairement très important pour eux », explique Aurélie Vanham, consultant senior chez SD Worx. « La mobilité et la flexibilité du travail contribuent elles aussi à construire une culture au sein de laquelle l'employé se retrouve au cœur de sa vie professionnelle au quotidien. La possibilité d'adapter les avantages extralégaux à ses besoins individuels est très intéressante pour beaucoup d'employés, et les entreprises doivent s'efforcer d'offrir cette option comme standard. Ceci permettra non seulement de satisfaire les employés actuels, mais aussi d'aider les entreprises à trouver et à recruter les meilleurs talents. »

**Pour obtenir plus d'informations à ce sujet, veuillez contacter**

Eva De Schryver, [eva.deschryver@sdworx.com](mailto:eva.deschryver@sdworx.com), +32496026708

#### **À propos de l'enquête**

L'enquête Europe LTD est un questionnaire portant sur une centaine d'aspects liés au travail en rapport avec la satisfaction, la motivation, l'implication et l'engagement des travailleurs. Depuis 2009, l'enquête est réalisée chaque année auprès de 2.500 travailleurs belges sous le nom de NV Belgique. À la faveur de sa croissance internationale, SD Worx a étendu son enquête en 2017 afin d'inclure l'Allemagne, la France, les Pays-Bas, l'Autriche et le Royaume-Uni. Chaque enquête s'adresse à 500 travailleurs par pays.

L'échantillon de travailleurs retenu est représentatif des marchés de l'emploi locaux et présente la même composition que la population active des pays concernés en matière de statut (ouvriers, employés de bureau, agents), sexe, région, régime de travail, langue, niveau d'études et taille de l'organisation.

#### **À propos de SD Worx**

Leader européen en matière de payroll et RH, SD Worx propose des services dans le monde entier dans les domaines du payroll, des RH, du support juridique, de la formation, de l'automatisation, de la consultance et de l'externalisation. SD Worx donne la priorité au centrage sur le client, s'engage pleinement dans la numérisation et mène une croissance internationale. Aujourd'hui, plus de 65.000 petites et grandes organisations du monde entier font confiance à SD Worx, qui cumule plus de 70 années d'expérience.

Les 4.150 collaborateurs de SD Worx sont présents dans dix pays : en Belgique (siège social), en Allemagne, en France, en Irlande, au Luxembourg, à l'Île Maurice, aux Pays-Bas, en Autriche, au Royaume-Uni et en Suisse. SD Worx calcule les salaires d'environ 4,4 millions de collaborateurs et a enregistré un chiffre d'affaires de 443 millions d'euros en 2017. SD Worx est le cofondateur de la Payroll Services Alliance, un réseau stratégique global de grands prestataires de services de payroll dont les membres traitent un total de 32 millions de calculs de paie.

Pour en savoir plus, rendez-vous sur [www.sdworx.com](http://www.sdworx.com)

---