



QUE VALONS-NOUS?

Que valons-nous?

Les managers RH sont de véritables équilibristes. Vous ne voulez pas voir vos collaborateurs passer à la concurrence. Donc, vous voulez les rémunérer correctement et équitablement. Mais vous savez aussi qu'à long terme, votre entreprise ne pourra supporter des salaires trop élevés. Bref, vous vous posez sans cesse la question suivante: le salaire que je leur verse est-il trop élevé ou insuffisant?

L'ensemble du système de rémunération est en effet de plus en plus varié. Il y a belle lurette qu'il ne s'agit plus exclusivement du salaire brut. La recherche par les employeurs de formes alternatives de rémunération a débouché sur une série impressionnante: bonus, options sur actions, GSM, véhicule d'entreprise, chèques-repas, plans de prévoyance, assurances de certains risques. Sans parler des mesures visant à assurer un meilleur équilibre entre travail et vie privée.

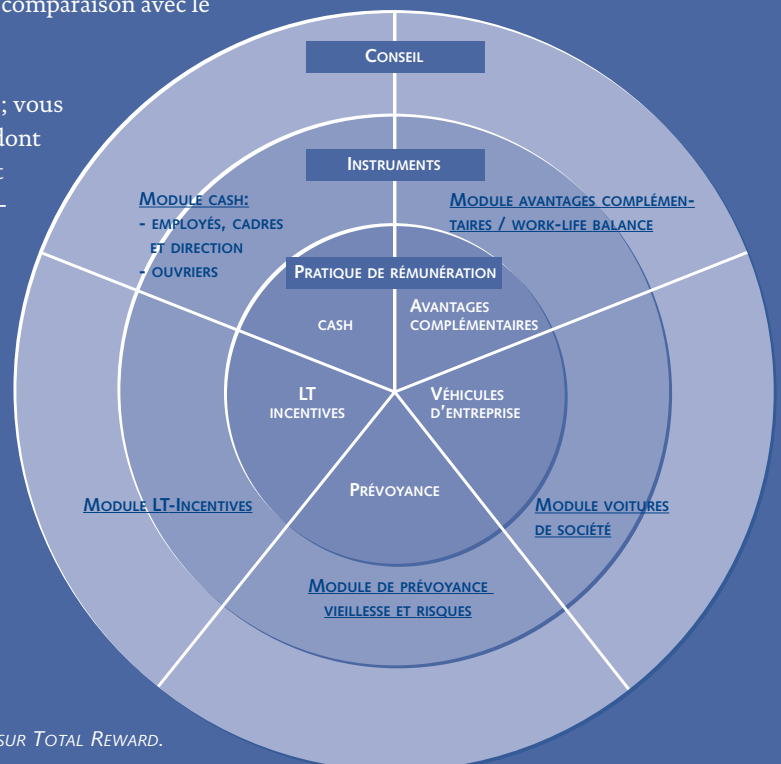
Il est dès lors de plus en plus difficile de comparer les entreprises entre elles afin de définir la valeur précise sur le marché de tout salarié. DIP et SD WORX entendent y remédier. Découvrez notre vision du concept de 'total reward'. Les outils que nous mettons à votre disposition permettent de mener une politique de rémunération réaliste et conforme au marché.

DIP Total Reward[®]

DIP scinde en cinq parties l'ensemble de la rémunération. La base du système est et reste le salaire brut ou la partie 'cash'. S'y ajoutent les avantages complémentaires (par ex. GSM et PC)/work-life balance (par ex. travail à domicile), voitures de société, plans de prévoyance (par ex. assurances groupe et hospitalisation) et incitants à long terme (options sur actions).

Votre entreprise est-elle compétitive? Pour répondre à cette question, nous confrontons les facettes de la rémunération mentionnées ci-dessus à ce qui se pratique sur le marché. Notre module sur la partie cash est une valeur bien établie, mais DIP propose cette année d'autres modules sur les voitures de société et avantages complémentaires/work-life balance. L'ensemble sera complété l'an prochain par des modules sur les plans de prévoyance et les incitants à long terme. Nous visons à mettre au point un banc d'essai de la rémunération dans sa totalité. Nous développons dès lors un instrument 'de mesure de la rémunération totale'. La méthode DIP vous garantit une mesure objective de votre politique de rémunération ainsi qu'une comparaison avec le marché.

Nos rapports et outils sont commodes et modulaires; vous n'achetez dès lors, et à un prix compétitif, que ceux dont vous estimez avoir besoin. Votre choix est également modulaire en ce qui concerne la participation. La présente brochure vous présente nos produits en détail.



LA VISION DE DIP SUR TOTAL REWARD.

Les auteurs de ces rapports

Le Centre de connaissances RH de SD WORX:

une garantie de qualité et de continuité

Une équipe multidisciplinaire d'enquêteurs et de développeurs menant des recherches quantitatives et qualitatives sur l'ensemble du paysage RH. Outre les études sur les salaires, nous développons des outils de management dans le domaine des enquêtes de satisfaction, de l'absentéisme, de l'organisation des services du personnel et des chiffres et données-clés dans le domaine des RH.

DIP Consulting Group, membre de SD WORX: performance through people

Entreprise expérimentée dans le domaine de la consultance RH, DIP offre ses conseils et son support dans la mise au point d'une politique RH intégrée. Vous pouvez compter sur l'expérience et la compétence de nos consultants et sur le savoir-faire de SD WORX. DIP travaille avec vous à une politique du personnel efficace!

Pourquoi participer à l'enquête?

Convaincu de l'utilité et de la facilité d'emploi de ces rapports? Intéressé par une réduction de 40%? Il vous suffit de participer à l'enquête!

Vous pouvez participer à trois enquêtes:

- une enquête 'données de gestion' pour le module cash pour employés et ouvriers, en complément des données déjà en possession de SD WORX; 15 à 30 min
- le module voitures de société; 60 à 90 min
- le module avantages complémentaires/work-life balance. 60 à 90 min

Si vous fournissez des informations

- vous bénéficiez d'une réduction de 40% à l'achat du produit concerné;
- vous êtes invité à notre événement d'automne au cours duquel nous vous présentons les tendances et les résultats essentiels.

Pour plus de détails, voyez le fax-réponse.

Les données que vous fournissez seront traitées confidentiellement et ne serviront que dans le cadre de cette enquête. Nos rapports garantissent toujours l'anonymat des données.





MODULE CASH: RAPPORT EMPLOYES, CADRES ET DIRECTION

Le rapport employés décrit en détail les salaires de la direction, des cadres et des employés. Nous vous proposons trois façons d'utiliser ces précieuses informations, trois produits avec cha-

cun leurs fonctionnalités, et ce via trois médias. Voici de quoi vous aider dans votre choix.

Quelle solution choisissez-vous?

Vous voulez disposer sur papier de tous les détails sur les salaires en Belgique. Vous pouvez ainsi parcourir le rapport, par exemple pour savoir quelles sont les régions qui paient le mieux ou quels sont les salaires les plus élevés pour les représentants dans le secteur des services.

► 1 Optez pour le rapport 'Données de rémunération en Belgique'.

Vous recherchez un outil qui vous indique ce qu'offre le marché pour telle fonction et comment vous pouvez y comparer le salaire de chacun de vos collaborateurs. Vous procédez vous-même aux simulations et combinez des paramètres comme région, secteur, âge, etc. pour connaître le salaire de référence dans les circonstances données.

► 2 Optez pour le CD-ROM 'Gestion de rémunération en Belgique'.

Vous privilégiez une formule où vous ne payez que pour les informations dont vous avez besoin?

► 3 Optez pour un abonnement à notre Remuneration survey online.

► 1 Rapport 'Données de rémunération en Belgique'

Le rapport répond à des questions telles que

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? De combien? Comment évolue le niveau de salaire en fonction de l'âge?

Quelle information?

Le rapport (disponible en NL, FR et ANG) comporte trois parties:

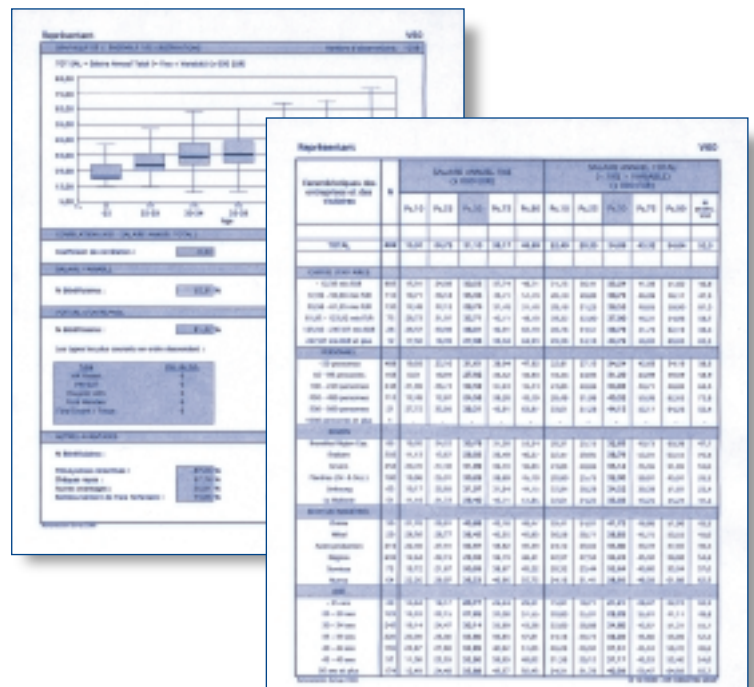
- Tendances générales de la politique salariale.
- Salaires de début actuels pour diplômés universitaires et de l'enseignement supérieur.
- Salaires actuels et avantages indirects pour fonctions de direction, d'encadrement et d'employé:
 - aperçu global de l'ensemble de la rémunération en cash pour 200 fonctions de référence décrites avec précision, pondéré selon un système qualitatif d'appréciation;
 - rapport détaillé sur le salaire annuel fixe et total pour l'ensemble du marché, réparti selon chiffre d'affaires, nombre d'employés, région, secteur et âge;
 - pourcentage de bénéficiaires d'un salaire annuel variable et d'avantages indirects: chèques-repas, plans collectifs (assurance groupe, etc.), indemnités forfaitaires et voitures de société;
 - le coefficient de corrélation indique par fonction le rapport entre âge et salaire.

Les avantages

- Basé sur des données réelles, objectives et donc **fiables** de SD WORX Secrétariat social.
- Une **valeur établie** avec un échantillon de plus de 3 000 entreprises et 28 000 titulaires de fonctions.
- Refonte annuelle, donc **toujours actualisé**.
- Comparaison **claire** possible grâce aux fonctions de référence.
- Vous trouvez **rapidement** ce que vous cherchez grâce à des tableaux clairs et des présentations graphiques.
- Si vous participez à l'enquête 'données de gestion', vous bénéficiez d'une **réduction de 40%**.

VERSION 2003 DISPONIBLE A PARTIR DE SEPTEMBRE 2003

VERSION 2002 DEJA DISPONIBLE



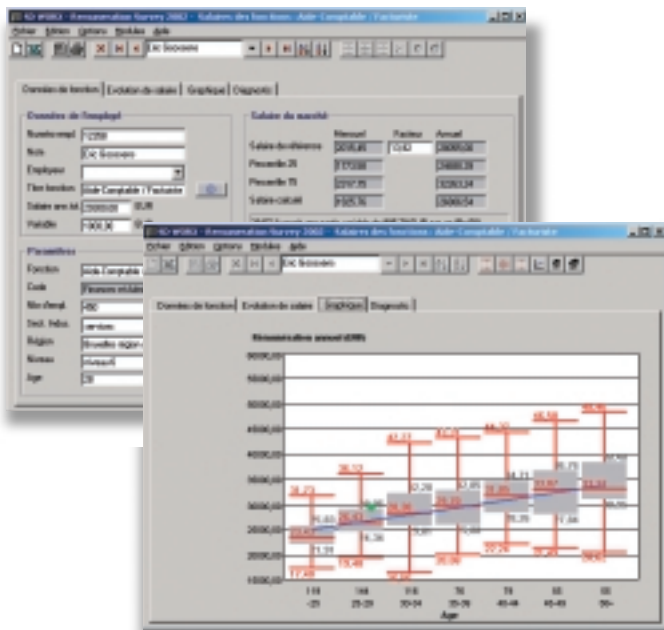
Intéressé?

VOIR LE FAX-RÉPONSE. POUR PLUS D'INFORMATIONS, APPELÉZ LEEN DUYCK AU 03/220 28 03 (SURVEY@SD.BE).

2 CD-ROM 'Gestion de rémunération en Belgique'

Exemple

Vous souhaitez calculer le salaire offert par le marché pour un aide-comptable de 28 ans dans une entreprise de 450 personnes active dans le secteur des services et située dans la Région de Bruxelles-Capitale. L'outil vous indique un salaire annuel de €26.807, tenant compte du secteur, de la région, de la taille de l'entreprise et de l'âge de l'employé. La médiane du marché se situe par contre à €28.055.



Intéressé?

VOIR LE FAX-RÉPONSE. POUR PLUS D'INFORMATIONS, APPELÉZ LEEN DUYCK AU 03/220 28 03 (SURVEY@SD.BE).

Quelle information?

- Tendance générale en matière de politique salariale.
- Positionnement salarial DIY:
 - calcul automatique du salaire du marché pour 200 fonctions de référence;
 - pourcentage de bénéficiaires de salaire variable et avantages indirects;
 - évolution salariale par fonction;
 - diagnostic du niveau salarial de vos collaborateurs comparé au marché.

Avantages

- Basé sur des données réelles, objectives et donc **fiables** de SD WORX Secrétariat social.
- Une **valeur établie** avec un échantillon de plus de 3.000 entreprises et 28.000 titulaires de fonctions.
- Refonte annuelle, donc **toujours actuel**.
- Comparaison **claire** possible grâce à l'usage de fonctions de référence.
- Vous bénéficiez d'un **conseil** réel soutenant vos décisions salariales. En quelques étapes seulement, vous savez ce que gagnerait ailleurs un collaborateur ou futur collaborateur.
- Vous pouvez **jouer** sur les différents paramètres déterminant le salaire.
- Exportation aisée **vers Excel**.
- Clarté grâce à la projection **graphique** des salaires des collaborateurs comparés à un échantillon défini par vous de l'ensemble du marché.
- Si vous participez à l'enquête 'données de gestion', vous bénéficiez d'une **réduction de 40%**.
- Vous recevez **gratuitement** le rapport 'Données sur les rémunérations en Belgique'.

VERSION 2003 DISPONIBLE A PARTIR D'OCTOBRE 2003

VERSION 2002 DEJA DISPONIBLE

3 Remuneration survey online

Via www.sd.be positionnez votre politique salariale

1. votre mot de passe vous donne accès à cet outil;
2. vous choisissez un domaine de fonction;
3. vous choisissez un profil de fonction;
4. vous déterminez l'échantillon à l'aide des paramètres suivants: contenu de la fonction, secteur, région et taille de l'entreprise;
5. résultat:
 - valeur du marché sur base annuelle et mensuelle pour la fonction et l'échantillon que vous avez sélectionnés;
 - valeur par rapport à l'ensemble du marché;
 - simulation graphique: les salaires individuels de vos collaborateurs sont comparés à l'échantillon que vous avez sélectionné et à l'ensemble du marché;
 - pourcentage de bénéficiaires d'un salaire annuel variable et d'avantages indirects.

Intéressé?

VOIR LE FAX-RÉPONSE. POUR PLUS D'INFORMATIONS, APPELÉZ LEEN DUYCK AU 03/220 28 03 (SURVEY@SD.BE).

Avantages

- Basé sur des données réelles, objectives et donc **fiables** de SD WORX Secrétariat social.
- Une **valeur établie** avec un échantillon de plus de 3.000 entreprises et 28.000 titulaires de fonctions.
- Refonte annuelle, donc **toujours actuel**.
- Comparaison **claire** possible grâce à l'usage de fonctions de référence.
- Vous bénéficiez d'un **conseil** réel soutenant vos décisions salariales.
- Clarté grâce à la projection **graphique** des salaires des collaborateurs comparés à un échantillon défini par vous de l'ensemble du marché.
- Vous demandez et **ne payez que** les informations dont vous avez besoin.
- Vous pouvez consulter l'application **24 h sur 24**.

VERSION 2003 DISPONIBLE A PARTIR D'OCTOBRE 2003

VERSION 2002 DEJA DISPONIBLE



MODULE CASH: RAPPORT OUVRIERS

Quelles informations?

Le rapport vous offre un aperçu par profil de fonction des salaires horaires bruts (c.-à-d. hors primes d'équipe ou autre primes) sur l'ensemble du marché belge, et ce de manière différenciée selon plusieurs paramètres (secteur, région ou taille de l'entreprise).

Outre les salaires horaires, vous recevez pour chaque profil de fonction des données relatives aux primes d'équipe, au salaire annuel total et aux éventuels avantages indirects (par ex. plan de pension, chèques-repas).

Avantages

- L'information la plus actuelle sur les salaires des ouvriers.
- Pour une comparaison optimale, nous avons calculé sur la base d'une semaine de 38 heures.
- Nous offrons une **présentation claire du contenu et du niveau des profils de fonction** grâce à des descriptions brèves mais précises.
- Nous distinguons **7 niveaux de profils** en fonction des connaissances, aptitudes et responsabilités.
- Un **échantillon fiable** de plus de 1.800 entreprises.
- Un rapport **unique** en Belgique.
- **40% de réduction** sur le prix d'achat en cas de participation à l'enquête 'données de gestion'.

DISPONIBLE A PARTIR DE DECEMBRE 2003

Intéressé?

DANS CE CAS, UTILISEZ SANS ATTENDRE LE FAX-RÉPONSE CI-JOINT. POUR PLUS D'INFORMATIONS, APPELÉZ LEEN DUJCK AU 03/220 28 03 (SURVEY@SD.BE).



MODULE AVANTAGES COMPLEMENTAIRES / WORK-LIFE BALANCE

Quelle motivation complémentaire pouvez-vous offrir à vos collaborateurs?

Vous offrez déjà les avantages indirects les plus usuels comme assurance groupe, plan d'hospitalisation, voitures de société, etc. Mais il existe d'autres extras qui peuvent se révéler particulièrement motivants pour vos collaborateurs. Ce rapport vous présente un panorama clair des pratiques en usage sur le marché.

Maintenir un équilibre travail-vie privée?

De plus en plus de collaborateurs attachent de l'importance à un équilibre optimal entre leur carrière et leur vie privée.

Mais:

- quelles sont les possibilités?
- quelles sont les pratiques en usage dans les autres entreprises?
- quelles sont les raisons de les attribuer?

Quelles informations?

Les avantages complémentaires dont il est ici question sont entre autres les suivants: GSM, PC, crèches, new age benefits,

chèques-repas, indemnités forfaitaires, réduction sur produits de l'entreprise, chèques-cadeaux, indemnités de transport, etc. Quant à l'équilibre travail-vie privée, il s'agit de points tels que: formules de vacances, travail à domicile, horaires flexibles, réduction du temps de travail, travail à temps partiel, congé d'ancienneté, crédit-temps.

Le rapport vous offre un aperçu des points suivants:

- collaborateurs bénéficiaires;
- sur base de quels critères;
- coûts pour l'employeur;
- raisons d'attribuer cet avantage;
- évaluation de cet avantage par l'employeur.

Avantages

- Un **rapport unique** en Belgique plein d'informations utiles.
- Vous disposez toujours **des informations les plus récentes** grâce à l'enquête annuelle.
- Un **instrument de travail pratique** grâce aux références fiscales et sociales juridiques.
- **40% de réduction** sur le prix d'achat en cas de participation à l'enquête 'avantages complémentaires/work-life balance'.

DISPONIBLE A PARTIR DE NOVEMBRE 2003

Intéressé?

VOIR LE FAX-RÉPONSE. POUR PLUS D'INFORMATIONS, APPELÉZ LEEN DUJCK AU 03/220 28 03 (SURVEY@SD.BE).



MODULE VOITURES DE SOCIÉTÉ

Tout sur la politique de voitures de société en Belgique

Vous souhaitez adapter votre politique en matière de voitures de société au marché? Ou introduire une telle politique conformément au marché en tenant compte de vos besoins spécifiques? Ce rapport est alors indispensable.

Le rapport répond à des questions telles que

- Quel budget de leasing est conforme au marché?
- Est-il habituel d'utiliser la carte de crédit carburant en vacances à l'étranger?
- Comment d'autres entreprises règlent-elles l'utilisation privée d'une voiture de société?
- Quel est le type de voiture habituel pour un manager RH?
- Quelle différence nette y a-t-il entre une voiture de société et une voiture privée?

Intéressé?

VOIR LE FAX-RÉPONSE. POUR PLUS D'INFORMATIONS, APPELÉZ LEEN DUYCK AU 03/220 28 03 (SURVEY@SD.BE).

Avantages

- Vous recevez une analyse **complète et objective** d'un avantage très prisé et courant.
- Vous disposez toujours des **informations les plus récentes** grâce à l'enquête annuelle.
- Ce module vous aide à **défendre les avantages belges sur le marché** dans une culture d'entreprise internationale.
- Un **instrument de travail pratique** grâce aux références fiscales et sociales juridiques.
- **40% de réduction** sur le prix d'achat en cas de participation à l'enquête 'voitures de société'.

DISPONIBLE A PARTIR DE NOVEMBRE 2003



CONSULTANCY

Positionnement salarial

Vous souhaitez engager un nouveau collaborateur et le rémunérer conformément au marché? Et vous souhaitez que nous nous penchions sur votre dossier particulier en déterminant la valeur sur le marché d'une fonction similaire dans une entreprise similaire d'environ la même taille (nombre de collaborateurs) et dans une même région? Une positionnement salarial est tout indiquée.

Quelles informations?

Pour les **employés**, vous recevez un aperçu de la composition de l'échantillon selon l'âge, les salaires en usage sur le marché (fixe, variable et annuel total), le pourcentage de bénéficiaires des avantages indirects en usage et un aperçu du salaire fixe et total en fonction de l'âge.

Pour les **ouvriers**, vous recevez un aperçu des salaires horaires bruts, des primes d'équipe en usage, du salaire annuel total, du coût annuel pour l'employeur et du pourcentage de bénéficiaires d'avantages indirects.

Intéressé?

VOIR LE FAX-RÉPONSE. POUR PLUS D'INFORMATIONS, APPELÉZ LEEN DUYCK AU 03/220 28 03 (SURVEY@SD.BE).

Avantages

- Le conseil est tout à fait fiable. Les résultats se basent sur des observations réelles. L'analyse est directement menée sur notre importante base de données.
- Il est possible de procéder à un positionnement pour la direction, les cadres, les employés et les ouvriers.

Conseil salarial

L'équipe Reward de DIP Consulting Group accompagne les entreprises sur la clarification, la conception, la refonte, la communication et la mise en œuvre d'aspects salariaux tels que la rémunération selon les compétences ou les performances, la participation financière, la classification des fonctions, les structures salariales, la rémunération du top management, la mesure globale des salaires et les systèmes salariaux variables. Dans notre approche, nous veillons à préserver un équilibre entre:

- compétences, objectifs et performances du collaborateur;
- contenu, profils de compétences et domaines de résultats de son rôle dans votre entreprise;
- pratiques et tendances du marché, position souhaitée sur le marché.

Powered by



DIP

MEMBER OF SD WORX

Rue Royale 269
1030 Bruxelles
Tél. + 32 2 250 15 50
www.dip.be



Une gestion du personnel qui fonctionne!