



GUIDE DES SALAIRES

The year '2021' is rendered in large white font. The '0' is replaced by a stylized globe with a grid pattern. The '2' is also stylized with a grid pattern. The '1' is a simple white vertical bar. The entire graphic is set against a background of concentric red circles and a red checkered pattern on the right side.

2021

Sommaire

04 Tendances du marché et de l'emploi

09 Comment lire nos grilles de salaires

10 Finance et Comptabilité

16 Administration et Secrétariat

20 IT et Digital

24 Interim Management

28 Perspectives régionales

29 Avantages et rétention : les tendances

32 Ressources

33 À propos de Robert Half

Liens directs

Tendances du
marché et de
l'emploi

Comment lire nos
grilles de salaires

Finance et
Comptabilité

Administration et
Secrétariat

IT et Digital

Interim
Management

Perspectives
régionales

Avantages
et rétention :
les tendances

Ressources

À propos de
Robert Half



En ces temps difficiles, les entreprises doivent se montrer agiles et novatrices. C'est aujourd'hui plus vrai que jamais, alors que de nombreux experts encouragent les Belges à penser à long terme et à accepter que les effets de la pandémie de COVID-19 ne disparaîtront pas de sitôt.

Certains économistes s'attendent à des perturbations incessantes au cours des prochains mois, tandis que d'autres entrevoient une « nouvelle normalité » relativement stable à l'horizon 2021. Dans ce contexte extrêmement volatil, où la seule certitude est justement l'incertitude, les chefs d'entreprise ont impérativement besoin de repères pour guider leurs efforts en matière de recrutement et de rétention du personnel.

Leader mondial du recrutement spécialisé, Robert Half entend fournir avec ce guide un aperçu stratégique des évolutions identifiées en matière d'emploi dans de nombreux secteurs, et des salaires de départ attendus pour les postes à pourvoir en 2021.

S'il est vrai que le coronavirus a entraîné des réductions d'effectifs dans certains secteurs, de nombreuses entreprises ont fait preuve de résilience et se sont rapidement adaptées aux nouvelles réalités commerciales engendrées par la pandémie. L'adoption du télétravail, l'accélération des efforts de transformation numérique, la mise en place de pratiques de recrutement et d'intégration virtuelles, la promotion de nouvelles compétences et la montée en puissance de modèles d'embauche plus flexibles modifient la manière dont les entreprises opèrent, recrutent et offrent leurs produits et services, mais pas seulement. Ces évolutions sont aussi les premiers signes de ce à quoi ressemblera l'avenir de l'emploi après la crise sanitaire.

On peut donc le dire, nous traversons une période éprouvante. Mais cette période présente aussi des opportunités, que nous sommes impatients d'explorer pour vous aider, vous et votre entreprise, au cours des mois à venir.

Clive Davis

District Director
Benelux & UAE

Tendances du marché et de l'emploi

Les secteurs belges qui alimentent la demande d'emploi

1. Comptabilité – Fiduciaire
2. Industrie
3. Vente au détail
4. Automobile
5. Alimentation, transformation des aliments et biens de grande consommation



63%

des employeurs belges prévoient des salaires stables jusqu'en 2021



39%

des employeurs belges prévoient de recruter de nouveaux collaborateurs possédant les compétences requises pour combler des lacunes techniques après la pandémie de COVID-19



Les tendances du marché et de l'emploi

Priorité aux fonctions critiques pour l'entreprise

De nombreuses entreprises réévaluent actuellement leurs plans d'embauche en accordant la priorité au recrutement de profils critiques pour l'entreprise après la pandémie. Elles cherchent des candidats qui ont à la fois des compétences et une expérience spécifiques et qui sont en mesure d'apporter une contribution immédiate avec un minimum de formation.

Certains responsables du recrutement restent prudents et adoptent une attitude attentiste en cette période d'incertitude pour les entreprises. Ceux-ci choisissent de faire appel à davantage d'employés temporaires plutôt qu'à des collaborateurs à temps plein. L'adoption d'un modèle de recrutement flexible (une combinaison facilement ajustable d'employés permanents et temporaires, au bureau et à distance) peut

constituer un atout. Cette approche permet aux managers de maintenir les projets quotidiens sur la bonne voie, d'accéder à des collaborateurs dont les compétences sont sous-représentées dans les équipes et d'identifier les employés temporaires qui ont le potentiel pour occuper de futures fonctions à temps plein.

Les compétences convoitées évoluent

Des compétences telles que l'agilité, la créativité et la communication sont très prisées par un nombre croissant d'employeurs qui cherchent à s'adapter au changement et à constituer une main-d'œuvre plus résiliente, flexible et agile au sortir de la pandémie. De plus, avec l'avènement du télétravail, la technologie contribue au bon fonctionnement des entreprises. L'utilisation d'applications de communication, notamment, permet aux employés et aux clients d'interagir à distance.

Par conséquent, alors que les entreprises continuent à développer leurs infrastructures numériques en réponse à l'évolution des conditions du marché, les candidats qui maîtrisent ces applications et possèdent les compétences personnelles susmentionnées seront de plus en plus convoités.

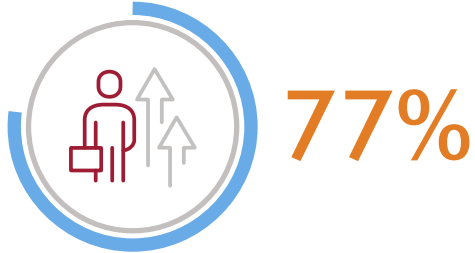
En tant qu'employeur, il est important de créer un environnement de travail dans lequel le changement n'est pas considéré comme une limite ou un facteur perturbateur, mais comme le cours normal des choses. Il est essentiel de l'intégrer dans l'ADN et la culture de votre entreprise. La capacité d'adaptation jouera un rôle dans vos futurs recrutements, mais ce n'est pas tout : vos collaborateurs actuels doivent eux aussi être encouragés à considérer le changement comme une opportunité.

[Découvrez l'intérêt d'établir
le quotient d'adaptabilité
de votre équipe](#)

Le travail à distance : une nouvelle réalité

Face au COVID-19, la pratique du télétravail est devenue extrêmement courante ces derniers mois. Elle profite tant aux employeurs qu'aux employés, puisqu'elle permet une réduction des frais de bureau et un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Par ailleurs, le télétravail permet aux entreprises de trouver des candidats aux compétences très demandées qui ne sont pas disponibles localement. Malgré cet élargissement de la main-d'œuvre disponible, les entreprises resteront néanmoins confrontées à la concurrence d'autres organisations en quête des mêmes candidats.



des professionnels belges voudraient poursuivre le télétravail après la crise du COVID-19, car ils se sentent plus productifs et économisent du temps et de l'argent en évitant les trajets quotidiens.

Top 3 des changements opérés par les entreprises en matière de recrutement en raison du COVID-19



Raccourcissement
du processus de
recrutement

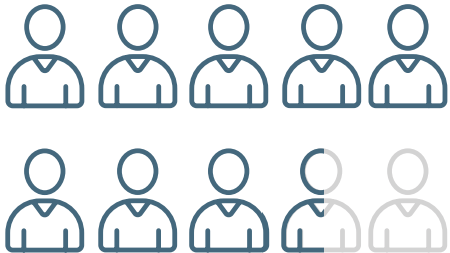


Promotion des emplois
100% à distance

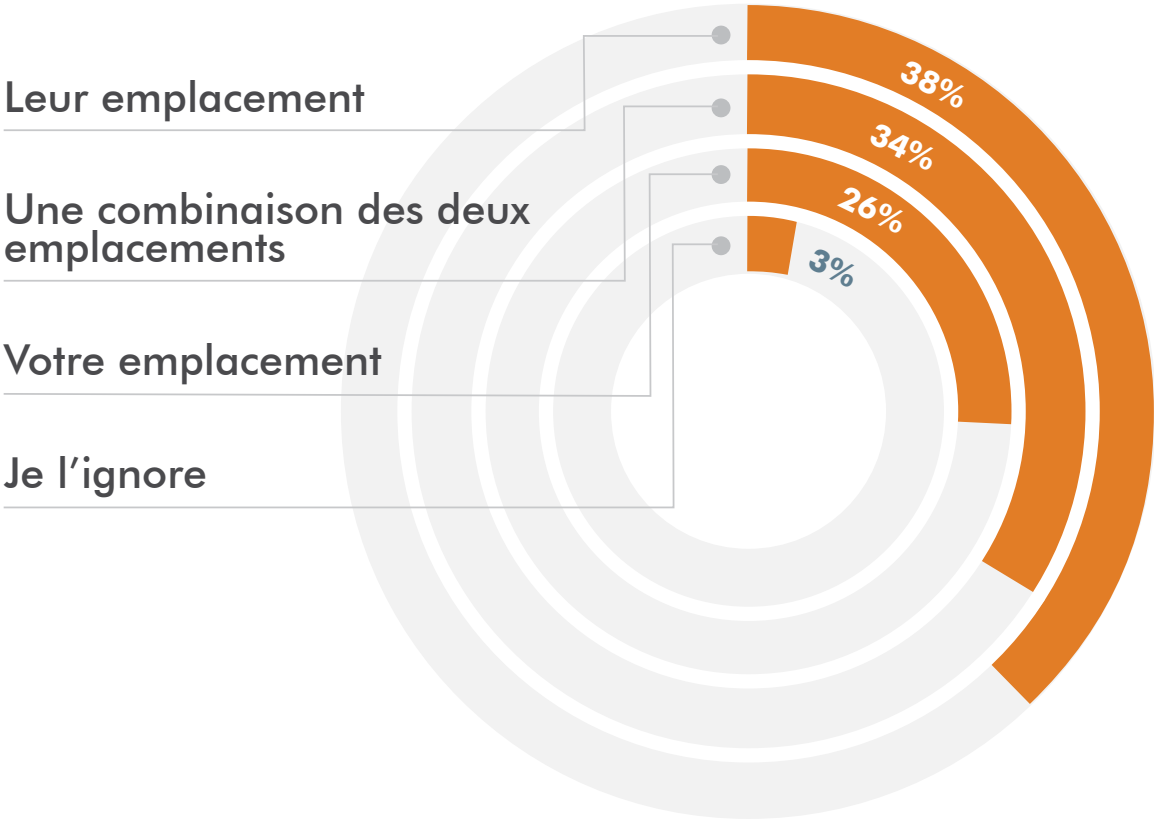


Entretiens et sessions
d'intégration réalisés à
distance à l'aide d'outils
tels que Microsoft Teams,
Skype, Zoom

86% des employeurs belges sont plus enclins à recruter en dehors de leur marché et à faire travailler les nouvelles recrues à distance après le COVID-19.



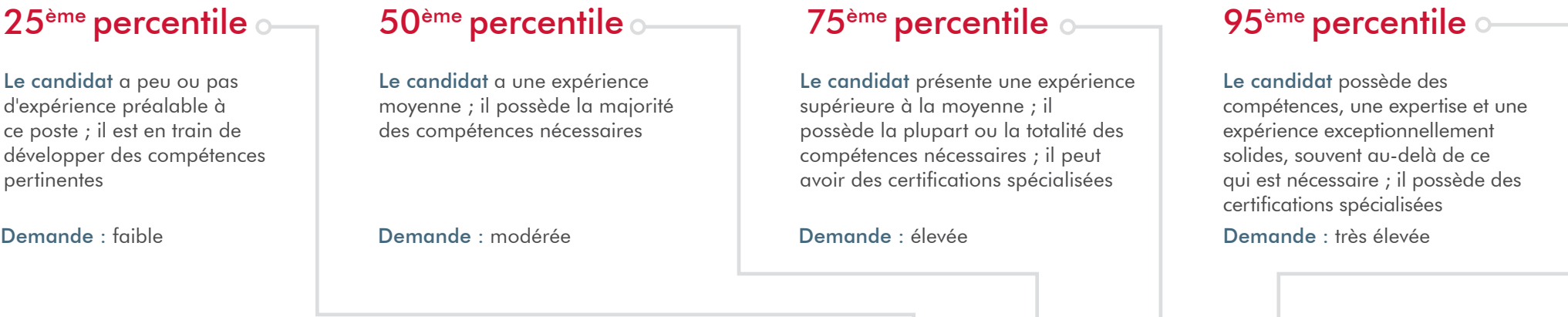
En recrutant en dehors de votre marché des candidats qui travailleront à distance à temps plein, quel lieu utiliserez-vous pour déterminer leur salaire ?



Comment lire nos grilles de salaires

Les salaires des postes énumérés dans ce guide s'entendent sans primes, avantages et autres formes de compensation. Nous avons classé les taux de rémunération en quatre percentiles afin de vous aider à personnaliser les offres salariales pour chaque poste. En multipliant les salaires par 13,92, vous pouvez calculer le salaire annuel brut par poste. Les percentiles tiennent compte des différences de niveau d'expérience et de compétences des candidats, des certifications

professionnelles, de la demande pour le poste, ainsi que de la taille et de la complexité de l'entreprise qui recrute. Le 50ème percentile représente le salaire médian. Le 95ème percentile est généralement réservé aux candidats extrêmement difficiles à trouver. Un professionnel du recrutement Robert Half peut vous aider à déterminer avec exactitude où se situe un poste donné dans les percentiles de salaire figurant dans le guide.



	FONCTION	25ème	50ème	75ème	95ème
Accounting	Accounting Clerk	2 243	2 450	3 041	3 615
	AR/AP/Assistant Accountant	2 159	2 477	2 899	3 499

Liens directs

Tendances du
marché et de
l'emploi

Comment lire nos
grilles de salaires

Finance et
Comptabilité

Administration et
Secrétariat

IT et Digital

Interim
Management

Perspectives
régionales

Avantages
et rétention :
les tendances

Ressources

À propos de
Robert Half



Finance et Comptabilité

Scénario, prévision, répétition...

Au cours des derniers mois, la fonction financière a connu certains de ses plus grands défis. Sans aucun repère historique, les équipes financières ont dû élaborer divers scénarios et prévisions. Elles ont dû ajuster les budgets et les plans sur une base mensuelle, hebdomadaire et même quotidienne.

Au vu de l'importance sans précédent de l'exploitation des données non financières et de l'adoption d'une vision globale des données dans la planification et l'analyse financières, différents éléments de la fonction tels que les outils, KPI et protocoles ont dû être affinés.

Les compétences analytiques, une bonne compréhension des opérations et de solides compétences en communication se sont avérées cruciales pour les partenaires de conseil aux

entreprises qui fixent les marges et les prix afin de booster la rentabilité et la croissance.

Profils de comptabilité opérationnelle : une demande supérieure à l'offre

Tandis que la comptabilité reste un goulet d'étranglement qualitatif, la demande de talents demeure très élevée. On observe une pénurie de professionnels de base tels que les comptables AR/AP, les comptables GL et les comptables seniors.

Il est urgent de recruter de nouveaux candidats en pleine transition professionnelle (par le biais de cours du soir ou d'autres programmes de reconversion professionnelle) pour répondre à la demande de profils comptables. Les futurs diplômés sont également poussés à décrocher un emploi avant la fin de leurs études.

Une meilleure image des bureaux d'expertise comptable

Le marché des cabinets comptables a connu une vague de fusions qui a redoré l'image du secteur. De plus, les bureaux comptables se sont tournés davantage vers la fiscalité. Par conséquent, les compétences requises chez un gestionnaire de dossiers ont considérablement évolué.

Généralement, le travail comptable est automatisé par des processus robotisés et autres technologies, alors que le client attend un véritable partenaire d'entreprise doté de solides compétences en communication et d'un sens aigu des affaires, qui réfléchit avec lui en termes d'optimisation fiscale et propose différents scénarios.

Puisque la demande de talents comptables et fiscaux reste soutenue, les cabinets comptables ont adapté leurs exigences. Ils sont désormais prêts à investir dans la formation de jeunes diplômés et de candidats en reconversion, ainsi que dans le perfectionnement de leurs collaborateurs en place.



Profils les plus recherchés

Permanents

- Finance Manager
- Controller
- Accountant
- CFO
- Senior Accountant
- Accountant Public Practice

Temporaires

- Accountant
- Assistant Accountant
- Accounts Payable
- Credit Collector
- GL Accountant

Nouveaux et émergents

- FP&A Specialist
- ERP Specialist
- Forensic Accountant

Finance et Comptabilité – Salaires

	FONCTION	25ème	50ème	75ème	95ème
Jobs étudiants	Étudiant	–	1 806	1 900	2 166
Accounting	Accounting Clerk	2 243	2 450	3 041	3 615
	AR/AP/Assistant Accountant	2 159	2 477	2 899	3 499
	Cost Accountant	2 250	2 600	3 502	4 100
	AR/AP Team Leader	3 500	3 960	4 320	4 700
	Bookkeeper/GL Accountant	2 520	3 000	3 850	4 129
	Senior Accountant	3 627	3 750	4 382	5 000
	Chief Accountant	3 711	4 500	5 091	5 887
	Accounting Manager	4 400	5 000	5 834	6 792
	Accounting Director	5 312	6 540	8 793	9 144
Credit Management	Credit Collector	2 350	2 753	2 923	3 273
	Credit Controller	3 100	3 500	4 069	4 700
	Credit Manager	4 300	4 789	5 316	5 415

Finance et Comptabilité – Salaires

	FONCTION	25ème	50ème	75ème	95ème
Financial Management	Finance & Administration Manager	4 643	5 342	6 421	8 044
	Finance Director	5 203	6 696	9 788	10 608
	CFO/VP Finance	8 836	10 775	14 241	18 474
Financial Analysis	Financial Planning/Pricing Analyst	2 687	3 562	4 626	5 130
	Financial Planning & Analysis Manager	4 863	5 782	6 124	6 397
Controlling	Financial Controller	3 000	3 991	4 980	6 500
	Financial/Business Controller	3 591	4 361	5 138	6 873
	Cost/Plant Controller	4 204	4 480	5 476	7 000
	Regional Controller	5 278	6 702	8 162	8 986
	Controlling Manager/Group Controller	5 500	7 300	8 500	8 900
	Business Controller	3 838	4 482	5 451	6 873

Finance et Comptabilité – Salaires

	FONCTION	25ème	50ème	75ème	95ème
Corporate Finance	Corporate Finance Analyst	3 325	3 778	4 230	4 592
	Corporate Finance Manager/Director	5 000	8 620	9 339	10 661
Internal Audit/Control	Internal Audit/Controller	3 200	4 000	4 600	5 500
	Internal Audit/Control Manager	4 749	5 370	6 948	8 211
	Internal Audit/Control Director	8 234	10 137	11 457	13 390
Tax	Tax Specialist	2 500	3 807	4 068	5 280
	Tax Manager	5 159	6 191	7 734	10 318
	Tax Director	6 203	7 725	9 271	12 388
Treasury	Treasury Analyst	2 417	3 340	4 150	5 246
	Treasury Manager	5 161	6 180	7 734	9 000
	Treasury Director	6 384	8 338	11 198	13 487
Consolidation	Consolidation Specialist	3 500	4 000	5 342	7 796
	Group Consolidation Manager	5 533	6 747	8 081	10 279

Finance et Comptabilité – Salaires

PUBLIC PRACTICE/CONSULTING

	FONCTION	25ème	50ème	75ème	95ème
Audit	Assistant Auditor	2 084	2 369	2 676	3 110
	Senior Auditor	2 705	3 304	4 060	4 298
	Manager	4 082	4 572	5 063	5 455
	Senior Manager	4 939	5 613	6 343	7 370
Accounting	Assistant Accountant	2 000	2 250	2 399	2 957
	(Junior) Accountant	2 100	2 490	2 725	3 341
	Senior Accountant	2 700	3 000	3 500	4 000
	Manager	3 602	4 094	4 626	5 375
	Senior Manager	4 667	5 304	5 994	6 964
Tax	Tax Consultant	2 118	2 407	2 720	3 161
	Senior Tax Consultant	2 832	3 218	3 637	4 226
	Manager Tax	3 886	4 416	4 990	5 798
	Senior Manager Tax	5 075	5 768	6 517	7 573
Business Advisory	Analyst	2 435	2 837	3 413	3 817
	Advisor	2 798	3 180	3 593	4 175
	Manager	3 897	4 429	5 004	5 815
	Senior Manager	5 234	5 948	6 721	7 810



Administration et Secrétariat

Un besoin criant de « soft skills »

Les entreprises doivent continuer à fonctionner (et donc à recruter) dans un contexte de télétravail, par nécessité ou par choix. Dès lors, ce qu'elles cherchent réellement dans les nouveaux recrutements en matière de soutien administratif est sur le point de changer. Si certains n'ont eu aucun mal à délaisser le bureau au profit du télétravail, d'autres éprouvent plus de difficultés. Le travail à distance exige un état d'esprit différent et d'autres compétences. Les entreprises recherchent des candidats capables de réfléchir rapidement, de communiquer clairement et de travailler efficacement avec d'autres personnes sur place et à distance. Plus que jamais, les compétences relationnelles seront la clé du succès dans les mois à venir. Il s'agira notamment de pouvoir :

- Travailler de manière autonome et gérer ses propres activités et délais

- Communiquer à distance
- Gérer les parties prenantes à distance

Les professionnels du support technique

Pendant la pandémie, de nombreuses PME ont dû accélérer leur transformation numérique. Les outils d'échange et d'analyse des données, de collaboration, de commerce en ligne et de cybersécurité ont joué et continueront de jouer un rôle de plus en plus important.

En investissant dans des employés compétents dans ces domaines, vous augmenterez votre réussite à moyen et long terme. Non seulement la technologie est de plus en plus présente dans les entreprises, mais elle évolue très rapidement. C'est pourquoi les organisations recherchent des experts du support technique qui aideront leurs équipes à utiliser les nouveaux logiciels et applications.

Repenser l'accueil

Avant la pandémie, la plupart des entreprises possédaient une zone de réception, où les clients étaient généralement accueillis par un(e) réceptionniste. Cela restera le cas dans certaines entreprises, mais personne ne sait vraiment ce que l'avenir nous réserve.

On peut toutefois s'attendre à une hausse du travail à distance et à moins de réunions sur place, et donc à une évolution de la fonction de réceptionniste. Plus que jamais, les réceptionnistes doivent désormais posséder des compétences plus polyvalentes et se perfectionner. Les réceptionnistes capables de réfléchir rapidement, de résoudre efficacement les problèmes, de se montrer positifs et avides d'apprendre, sont très demandés.



Profils les plus recherchés

- Management support (Management Assistant, Personal/ Executive Assistant)
- All-round administrative employee
- Customer Service Agent
- Sales Assistant
- Logistics Administrator



« Soft skills » les plus demandés

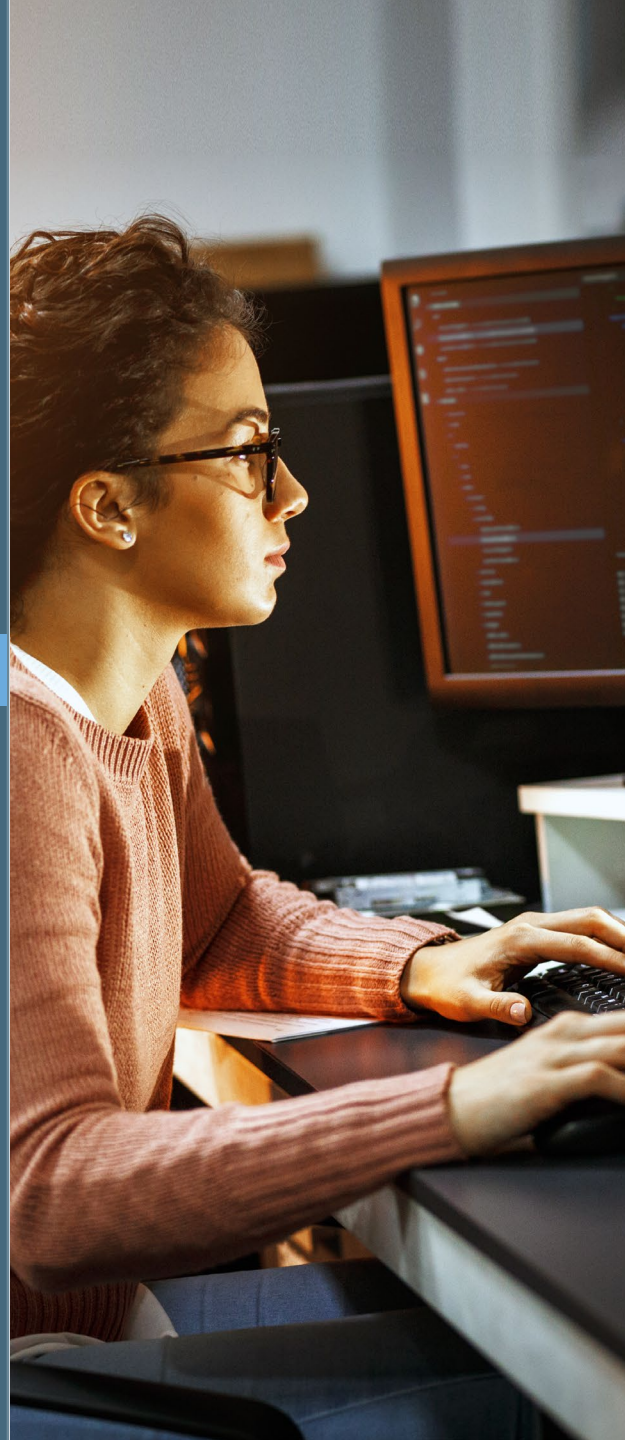
- Flexibilité et capacité d'adaptation
- Résilience
- Capacité d'apprentissage
- Créativité
- État d'esprit axé sur la recherche de solutions

Administration et Secrétariat – Salaires

	FONCTION	25ème	50ème	75ème	95ème
Jobs étudiants	Étudiant	–	1 843	1 896	1 987
Management Support	Management Assistant	2 324	2 678	3 348	3 931
	Personal Assistant/ Executive Assistant	2 345	2 635	3 606	4 300
Office Support	Data Entry Administrator	2 033	2 156	2 484	2 875
	Receptionist	2 015	2 300	2 518	3 000
	Office Assistant	2 039	2 330	2 605	3 298
	Office Manager	2 306	2 606	2 961	3 400
Medical Support	Medical Secretary	2 127	2 281	2 503	3 023
Sales	Order Administrator	2 018	2 481	2 637	3 286
	Customer Service Agent	2 141	2 470	2 973	3 500
	Sales Assistant	2 091	2 470	2 850	3 300

Administration et Secrétariat – Salaires

	FONCTION	25ème	50ème	75ème	95ème
Logistics & Purchasing	Logistics Administrator	2 040	2 323	2 649	3 604
	Expeditor/Transport Planner	2 300	2 735	3 160	3 795
	Supply Chain Assistant/Officer	2 321	3 000	3 321	3 931
	Purchasing Assistant	2 125	2 470	2 844	3 298
	Purchaser	2 390	2 800	3 293	4 250
Human Resources	Payroll Assistant/Officer	2 276	2 350	3 700	4 243
	HR Assistant/Recruiting Assistant	2 148	2 316	2 545	2 701
	HR Officer/HR Generalist	2 623	3 090	3 415	4 073
Marketing & PR	Marketing & PR Assistant	2 181	2 399	2 605	3 201
Facilities	Facilities Assistant	2 127	2 229	2 381	2 983
Finance	Administrative Support	2 099	2 297	2 580	3 008
Training & Development	Training & Development Specialist	2 961	3 000	3 282	3 507
Legal	Legal Assistant	2 500	2 700	3 200	3 854



IT et Digital

Pénurie de compétences en matière de cybersécurité

D'après une analyse récente du Forum économique mondial (WEF), les cyberattaques et la fraude aux données découlant de l'adoption soudaine de nouveaux modes de travail sont considérées comme les risques technologiques les plus probables du COVID-19 pour les organisations du monde entier, selon près de 4 professionnels du risque sur 10 (38%).

Or le nombre de professionnels de la cybersécurité disponibles pour faire face à ces menaces posait déjà problème avant la crise actuelle du coronavirus. La pandémie mondiale n'a fait qu'aggraver la situation et a révélé une hausse de la demande de profils dans ce domaine. La forte demande en experts de la cybersécurité émane des grandes banques, des géants technologiques et des entreprises spécialisées dans la sécurité de l'information.

L'avènement de l'e-commerce (B2B)

On associe principalement le commerce en ligne à la vente au détail, pourtant rien n'est plus faux. L'importance des plateformes web numériques explose, tant dans le secteur du B2C que dans celui du B2B, à mesure que les internautes s'habituent à faire des affaires en ligne. Comme ce fut le cas pour internet et les smartphones, les consommateurs s'attendent désormais à utiliser les mêmes outils et services technologiques au travail qu'à la maison.

Les talents nécessaires pour mener à bien la transformation numérique continuent d'évoluer et de changer d'orientation. Si l'expertise et la compréhension techniques restent importantes pour renforcer l'efficacité des départements, l'exécution de la stratégie numérique exige désormais des candidats qui possèdent de meilleures compétences en matière d'analyse, de communication et de résolution des problèmes.

L'ère des données

La science des données est un domaine en pleine croissance, et les professionnels qualifiés et expérimentés sont rares. Cela signifie que la concurrence est rude dans tous les grands secteurs d'activité, de la technologie à la production en passant par les services financiers et les soins de santé.

Souvent synonyme de « données exploitables », la veille économique sert à éclairer toutes sortes de décisions : développement de nouveaux produits, campagnes marketing, conception de la chaîne logistique, etc.

Les entreprises s'appuient de plus en plus sur les données, notamment pour améliorer la rétention du personnel, le recrutement, le service clientèle et l'engagement des employés. C'est pourquoi elles ont besoin de professionnels qui possèdent des connaissances en statistiques et en modélisation pour comprendre la valeur de données complexes et non traitées provenant de diverses sources.

Les compétences les plus recherchées en matière de données sont SQL (générales), Power BI, Qlickview, Tableau (front-end) et Azure, Microstrategy, IBM, Amazon (back-end).



Profils les plus recherchés

- ERP/CRM Analyst
- Business Intelligence (BI) Analyst
- IT Project Leader
- Helpdesk/PC Support
- IT Manager



Profils nouveaux et émergents

- Data Scientists
- DevOps Engineers
- Cybersecurity Specialists

IT et Digital – Salaires

	FONCTION	25ème	50ème	75ème	95ème
Business Analysis	Functional Analyst	3 197	3 654	4 434	5 384
	IT Business Analyst	3 248	3 756	5 067	5 489
	ERP/Application Consultant	3 120	3 654	4 222	5 067
	Application Manager	5 142	5 784	7 422	8 034
Data & Business Intelligence	Business Intelligence Analyst	3 502	4 223	4 667	5 463
	Business Intelligence Consultant	3 193	3 811	4 420	5 248
	Data & BI Manager	5 050	5 650	7 312	7 920
	Master Data Manager	5 142	5 784	7 422	8 034
IT Infrastructure	IT Service Desk Agent	2 464	2 731	2 999	3 321
	Support Engineer	2 571	3 106	3 749	3 963
	Systems Engineer	3 106	3 856	4 820	5 249
	Network Engineer	4 071	4 392	5 249	5 784
	Service Delivery Manager	4 071	4 820	5 249	5 999

IT et Digital – Salaires

	FONCTION	25ème	50ème	75ème	95ème
IT Management	IT Coordinator	3 214	3 749	4 285	4 606
	IT Manager	5 035	5 677	6 427	7 606
	IT Director	6 641	7 498	9 105	9 534
IT Project Management	IT Project Manager	3 856	4 820	5 784	6 641
	PMO Manager	5 570	6 213	7 284	8 570
Digital & Innovation	Digital/Innovation Analyst	3 313	3 831	5 168	5 598
	Digital/Innovation Manager	5 184	5 899	7 570	8 194
E-commerce	E-commerce Analyst	3 183	3 681	4 966	5 397
	E-commerce Manager	5 040	5 674	7 274	8 034
Cybersecurity	Cybersecurity & Compliance Officer	3 345	3 868	5 219	5 653
Software Development	Software Developer	3 486	3 856	4 606	5 249



Interim Management

Demande en interim management et expertise métier

Le recrutement d'un interim manager peut apporter à votre département ou à votre entreprise toute une série d'avantages et améliorer son efficacité. Nos clients qui font appel à des interim managers invoquent les trois raisons suivantes :

- Accès à des compétences et à une expertise spécialisées difficiles à trouver
- Moyen rentable de gérer les effectifs
- Pourvoir un poste clé

Une gestion efficace en période difficile

Tandis que les organisations se reconstruisent et se relèvent après la crise du COVID-19, elles ont besoin de ressources intérimaires supplémentaires dans des domaines clés.

Par exemple : la gestion et le recouvrement des liquidités, la restructuration et le contrôle des coûts ou la négociation de contrats avec des tiers.

Les services RH chargés d'élaborer de nouveaux modes de travail pour le personnel à distance ou dans le cadre de stratégies hybrides peuvent aussi avoir besoin d'un soutien à court terme pendant que les lignes bougent.

Voici 6 domaines clés sur lesquels les chefs d'entreprise se reposent pour gérer efficacement leur organisation en ces temps difficiles :

- Productivité, réussite et sécurité des personnes
- Activation et résilience technologiques
- Gouvernance, discipline financière et liquidité
- Résilience opérationnelle, continuité et chaîne d'approvisionnement
- Gestion de crise
- Actions réglementaires et gouvernementales

L'importance des compétences numériques

Les professionnels de l'intérim les plus demandés ont une compréhension et une expérience éprouvée de la manière dont les technologies numériques peuvent transformer les processus. La réduction des coûts et des frictions ajoute une valeur significative aux entreprises, tout en leur permettant de faire plus avec moins et de réduire le travail manuel des professionnels du savoir, qui peuvent alors consacrer leur temps à des activités qui comptent davantage.

Nous observons une demande accrue de personnel intérimaire dans tous les domaines, notamment parce que ces personnes apportent une valeur ajoutée dès leur arrivée et représentent un coût prévisible.



Profils les plus recherchés

- Finance, Controlling & Accounting Manager
- Programme & Project Manager
- Supply Chain & Operations Manager
- HR Manager



Compétences les plus recherchées

- Vue d'ensemble & mentalité pratique
- Réflexion originale et orientée vers les solutions
- Adaptabilité

Interim Management



Situations les plus courantes dans lesquelles les entreprises optent pour l'interim management

- Assurer la continuité dans une organisation, par exemple, remplacement temporaire d'un membre expérimenté de l'équipe
- Gestion de programmes et de projets, par exemple, nouvelle stratégie de marché, changements d'outils et systèmes, nouveau flux organisationnel...
- Gestion du changement par exemple, intégration après une fusion-acquisition, restructuration (augmenter ou réduire les effectifs), changement d'échelle de l'organisation...
- Apporter à l'entreprise une expertise qu'elle ne possède pas encore



49%

des employeurs belges indiquent que les projets d'automatisation des processus et de transformation numérique sont une priorité majeure dans le cadre de leur stratégie de relance des activités de l'entreprise post-COVID.



35%

des employeurs belges feront appel à des experts en la matière pour veiller à ce que leurs équipes possèdent les compétences techniques requises dans le nouvel environnement post-COVID.

Pourquoi les entreprises font-elles appel à des professionnels de l'intérim ?

Rester flexible malgré des conditions économiques changeantes



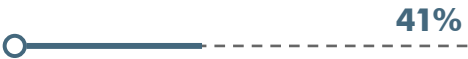
Soulager la charge de travail des collaborateurs permanents



Agrandir l'équipe en fonction des besoins



Identifier les personnes aptes à occuper un poste permanent

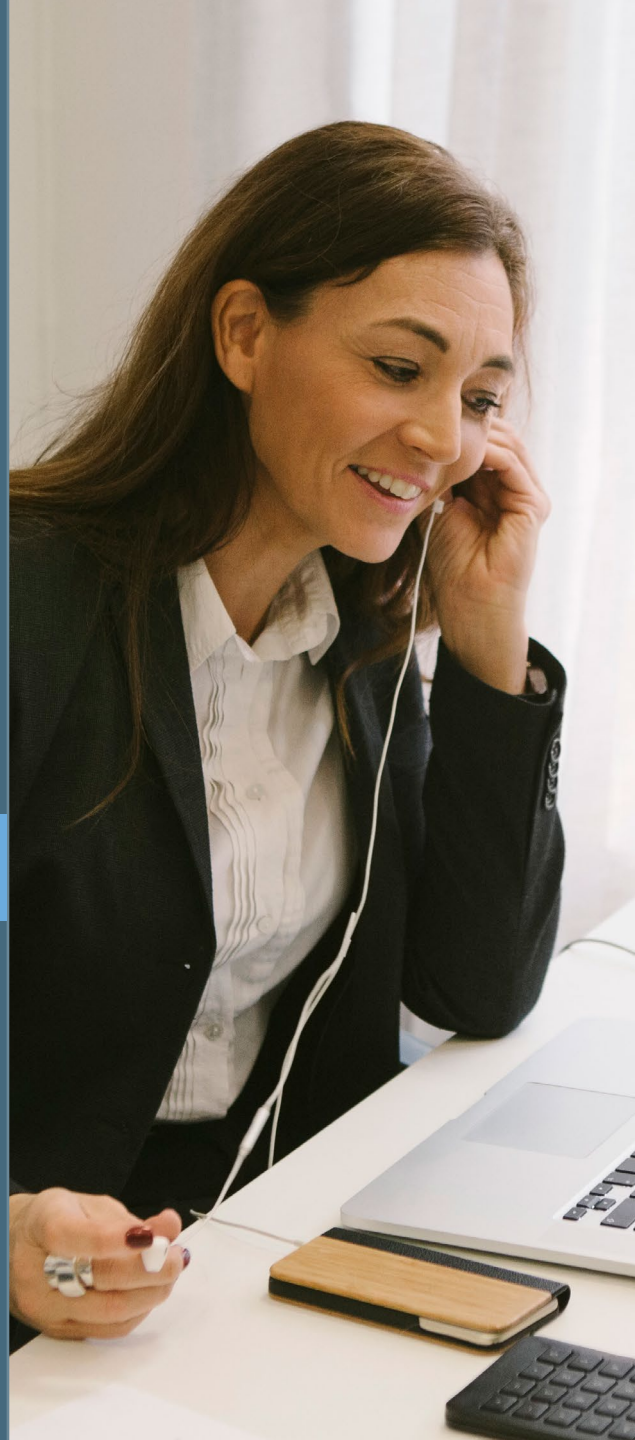


Accéder à une expertise sur mesure



Soutenir des projets spéciaux





Perspectives régionales

En raison du coût de la vie, de la disponibilité des talents et d'autres facteurs, les salaires de départ varient selon le marché. Nous plaçons des candidats partout en Belgique et utilisons les connaissances acquises chaque année pour fixer les écarts régionaux et vous aider à déterminer le salaire de votre région. Il suffit d'augmenter ou de diminuer le salaire de départ national du pourcentage indiqué pour les différentes régions belges. Les zones indiquées coïncident avec les lieux d'implantation de Robert Half et de ses divisions.

Anvers.....	+5%	Diegem.....	+6%	Liège.....	-3%
Bruxelles.....	+8%	Gand.....	+1%	Roulers.....	-1%
Charleroi.....	-3%	Hasselt.....	-2%	Wavre.....	+4%

Méthode

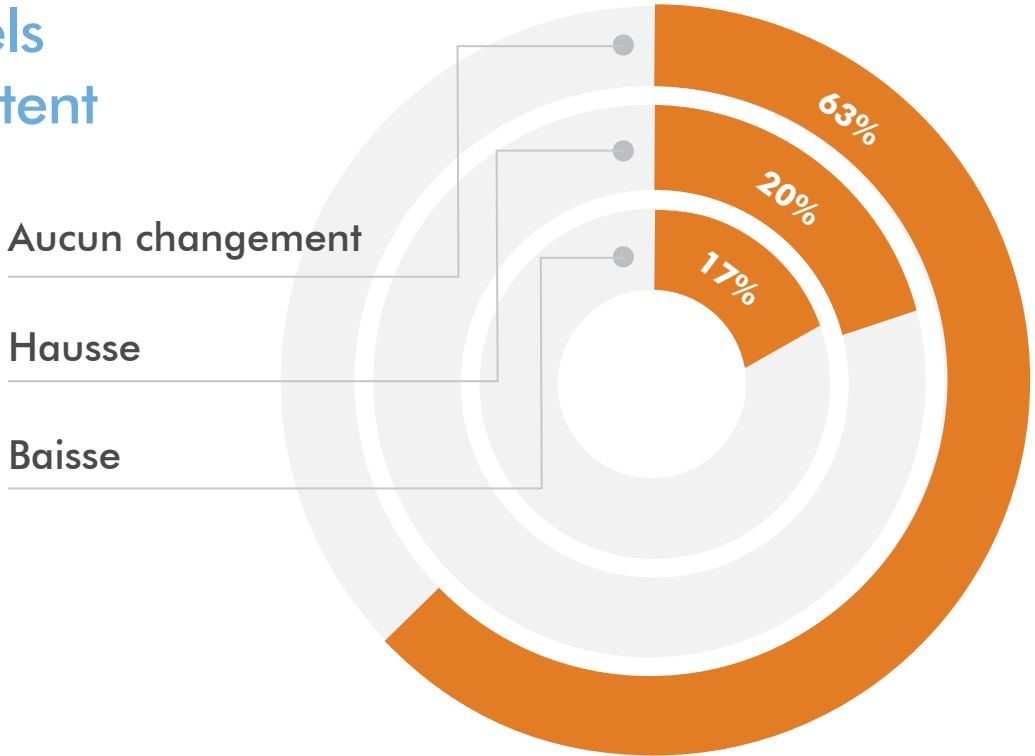
Notre étude sur le Guide des Salaires repose sur :

- des milliers de postes vacants pourvus et de nombreux entretiens d'embauche organisés par nos bureaux ;
- les connaissances locales de nos consultants et managers ;
- les données du gouvernement fédéral belge : Statbel (Direction générale des statistiques et des données économiques) ;
- notre sondage unique sur le lieu de travail : une enquête indépendante menée auprès de 100 CFO et directeurs financiers belges, de 100 CIO belges et de 100 responsables belges en recrutement ;
- de nombreuses interactions professionnelles avec des spécialistes de l'informatique, des ressources humaines et des finances ;
- notre analyse complète des tendances actuelles et futures en matière de recrutement.

Avantages et rétention : les tendances

Les avantages directs et indirects peuvent jouer un rôle aussi important que le salaire dans votre capacité à attirer et à retenir les meilleurs talents. Découvrez ce qu'offrent d'autres entreprises et ce que veulent les employés pour mieux vous positionner.

Les employeurs s'attendent à ce que les salaires des employés actuels et/ou des nouvelles recrues restent inchangés en 2021.



8 employeurs belges sur 10 s'inquiètent de leur capacité à retenir leurs meilleurs employés.



D'où vient cette inquiétude ?

Les employés gèrent de lourdes charges de travail et risquent un épuisement

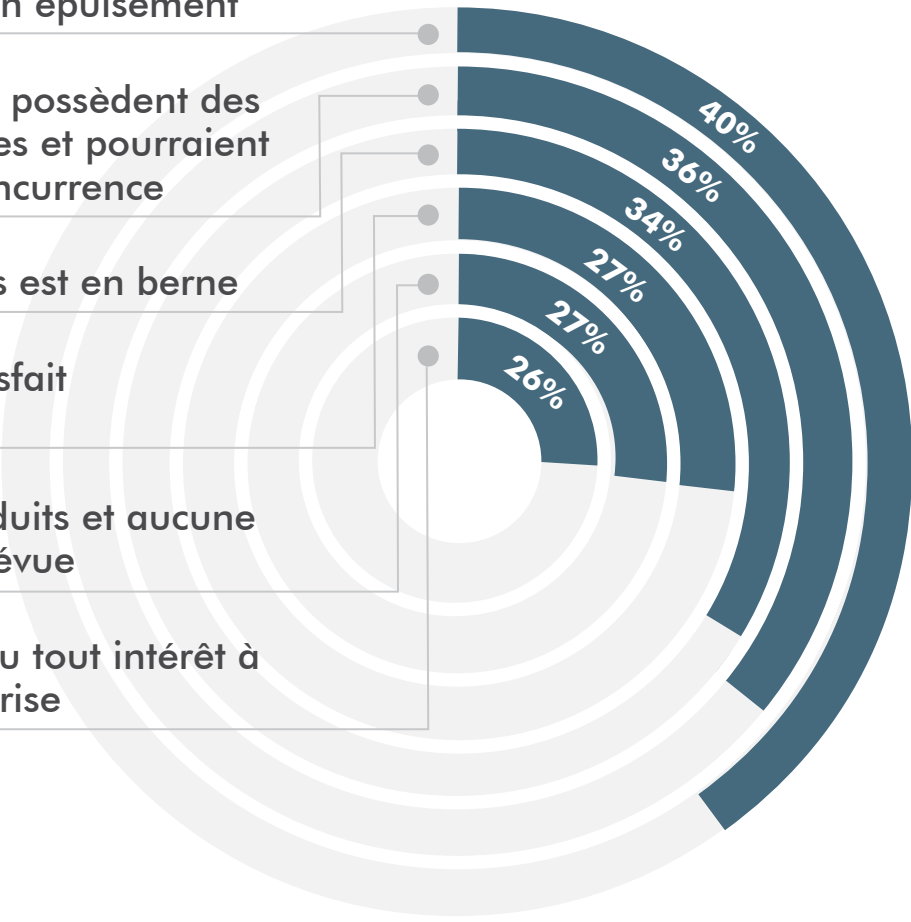
Les collaborateurs clés possèdent des compétences convoitées et pourraient être recrutés par la concurrence

Le moral des employés est en berne

Le personnel est insatisfait de la direction

Les salaires ont été réduits et aucune augmentation n'est prévue

Les employés ont perdu tout intérêt à travailler pour l'entreprise

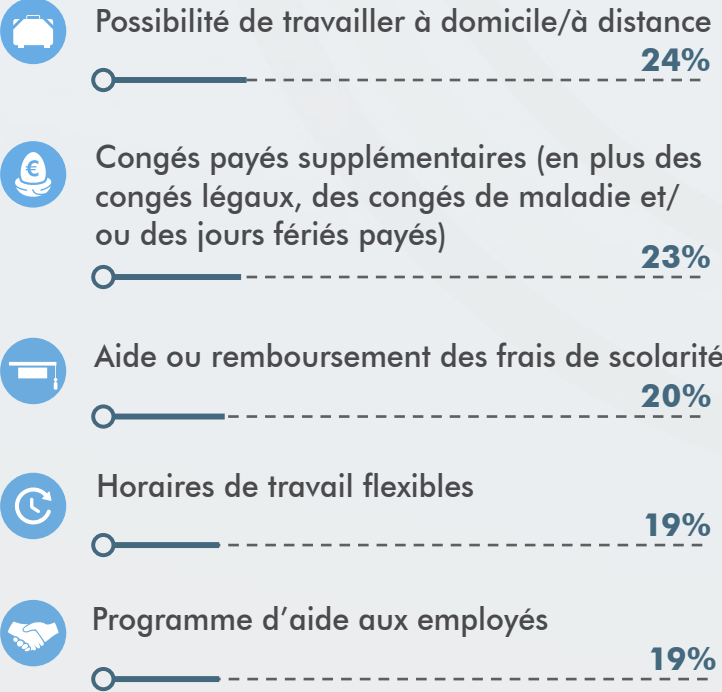


71% des entreprises proposent de nouveaux avantages à la suite de la pandémie de coronavirus.

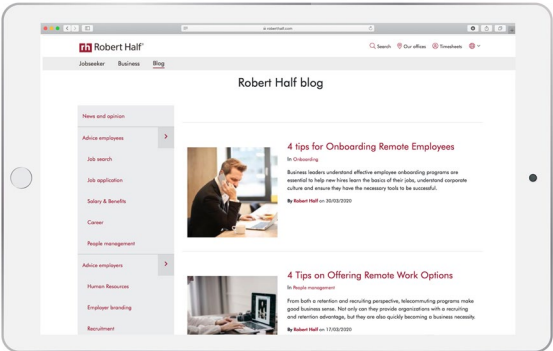
Les principaux nouveaux avantages offerts par les entreprises :



Les 5 principaux avantages que les entreprises prévoient d'offrir à partir de 2021 :



Ressources



Blog Robert Half

Consultez notre blog pour obtenir des conseils et des informations supplémentaires sur les stratégies de recrutement post-COVID ou abonnez-vous à notre newsletter mensuelle.

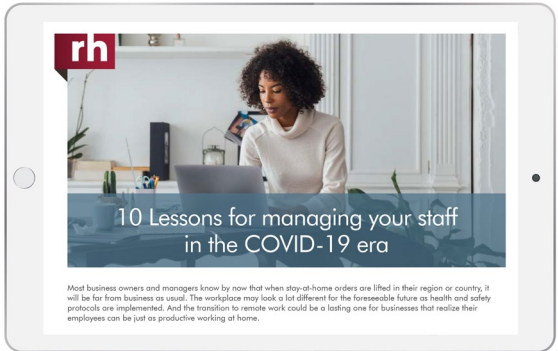
[Découvrez le blog →](#)



Check-list « Comment recruter de l'intelligence émotionnelle ? »

Il existe un certain nombre d'outils que vous pouvez utiliser pour évaluer le QE des candidats. Consultez notre check-list et découvrez tous nos conseils et nos questions d'entretien pour tester l'intelligence émotionnelle de vos candidats.

[Obtenir la check-list →](#)



10 conseils pour gérer votre personnel à l'ère du coronavirus

Voici 10 leçons tirées de la pandémie de COVID-19. Découvrez comment les appliquer dans votre entreprise.

[Obtenez le rapport →](#)



À propos de Robert Half

S'il n'est pas simple de recruter les meilleurs talents, la pandémie mondiale et l'incertitude économique qui l'accompagne n'ont fait qu'ajouter à ce défi. Faites appel à Robert Half pour trouver les professionnels qualifiés dont vous avez besoin pour prospérer dans un contexte difficile.

Chez Robert Half, nous réfléchissons à vos côtés, en tenant compte des talents dont votre entreprise a besoin. Nous recherchons le meilleur équilibre entre personnel temporaire et à temps plein.

Nos experts vous aident à élaborer une solution de recrutement sur mesure, selon la bonne stratégie et au prix adéquat. Ils tiennent compte de votre secteur, votre activité et votre culture. Ensemble, nous trouvons les collaborateurs qui feront la différence.

Des solutions solides pour gagner du temps et être plus efficace

- **Direct Start** : votre collaborateur temporaire peut immédiatement démarrer dans votre entreprise, ce qui vous permet de l'évaluer au terme de la première journée de travail.
- **Company-In** : cette formule vous permet de combiner rapidité, qualité et efficacité redoutable lors de la sélection de nouveaux collaborateurs à temps plein. Au cours d'une seule et même journée, vous rencontrez plusieurs candidats préalablement sélectionnés.
- **Technical Partner Meeting** : nous vous proposons une consultation sans engagement avec un expert qui, par expérience, vous prodiguera des conseils précis, objectifs et un avis éclairé sur tous les aspects de votre projet.

Liens directs

Tendances du marché et de l'emploi

Comment lire nos grilles de salaires

Finance et Comptabilité

Administration et Secrétariat

IT et Digital

Interim Management

Perspectives régionales

Avantages et rétention : les tendances

Ressources

À propos de Robert Half

Nos services spécialisés

- **Accountemps** : professionnels de la comptabilité et de la finance à titre temporaire et permanent
- **OfficeTeam** : professionnels du soutien administratif à titre temporaire et permanent
- **Robert Half Finance & Accounting** : professionnels de la comptabilité et de la finance à titre permanent
- **Robert Half Technology** : des professionnels de l'informatique et du digital à titre permanent
- **Robert Half Legal** : des professionnels (para)juridiques à titre permanent
- **Robert Half Executive Search** : des profils en leadership exécutif
- **Robert Half Management Resources** : des interim managers et experts sur mesure en finance et comptabilité, RH, production, chaîne d'approvisionnement et achats, informatique, ventes et marketing, questions juridiques et gestion générale

Travailler avec nous



Options de recrutement à distance – des millions de candidats et la bonne configuration pour qu'ils puissent travailler en toute sécurité depuis leur domicile



Fournisseur unique dans le cadre de projets complexes — plan stratégique, supervision du projet, personnel qualifié



N°1 du classement annuel Forbes des meilleurs bureaux de recrutement professionnel aux États-Unis (juin 2020)



Nous garantissons votre satisfaction. Contactez notre bureau local pour en savoir plus.



Obtenez plus avec
Robert Half.

roberthalf.be

