Robert Half
Talent Solutions

GUIDE DES SALAIRES 2024

BELGIQUE

SOMMAIRE

Compilé chaque année, le Guide des Salaires de Robert Half révèle les perspectives du marché de l'emploi. Vous y découvrirez les informations et les tendances incontournables pour 2024, ainsi que les salaires moyens de fonctions spécifiques dans différents secteurs et domaines d'expertise en Belgique. Ceci vous permettra également d'établir des comparaisons.

03 Perspectives du marché pour 2024

08 Comment utiliser les grilles de salaires ?

09 Finance et comptabilité

11 IT

13 Administration, RH et service client

15 Juridique

17 Avantages extralégaux

20 Méthodologie

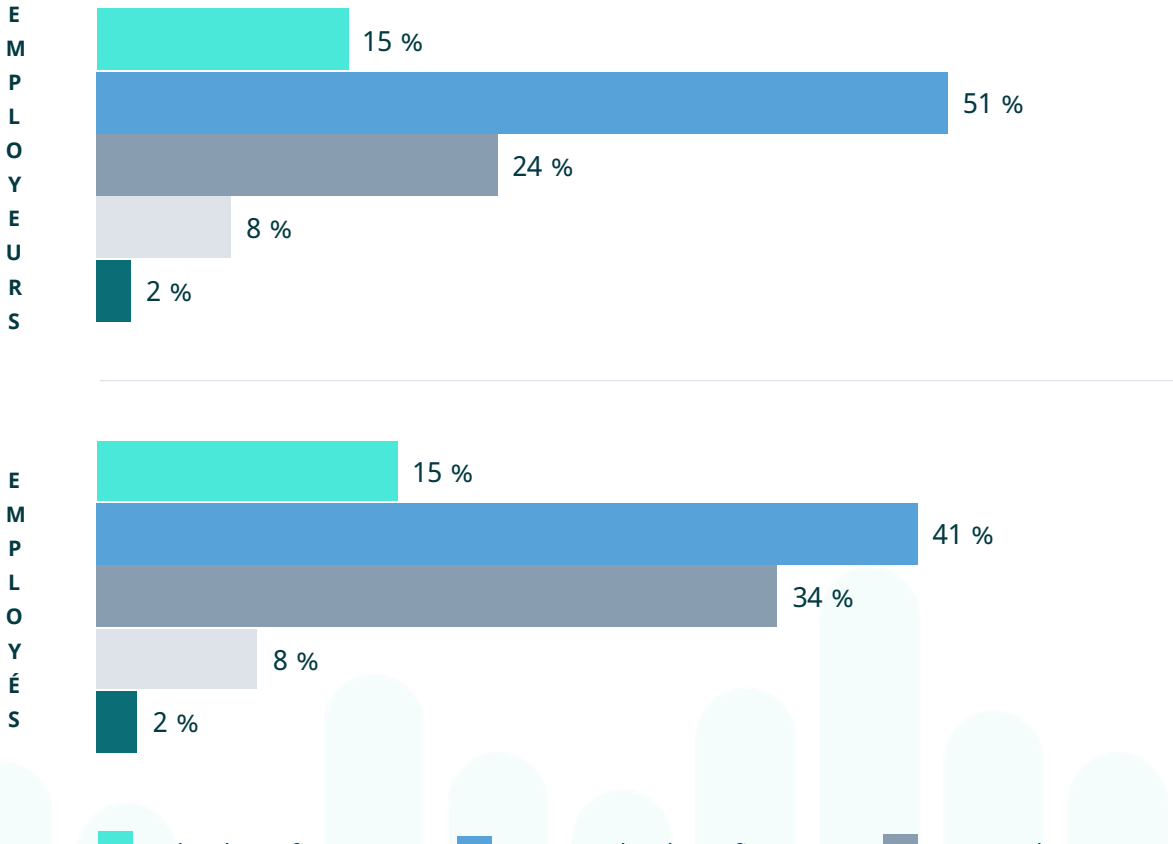
21 À propos de Robert Half

22 Grilles de salaires

PERSPECTIVES DU MARCHÉ POUR 2024 | 1 sur 5

Malgré l'incertitude économique et les prévisions de récession, la plupart des entreprises belges se disent confiantes quant à leurs perspectives de croissance pour 2024.

Pour 2024, dans quelle mesure avez-vous confiance dans les perspectives de croissance de votre entreprise par rapport à 2023 ?



Confiance accrue prévue pour 2024, grâce à une :

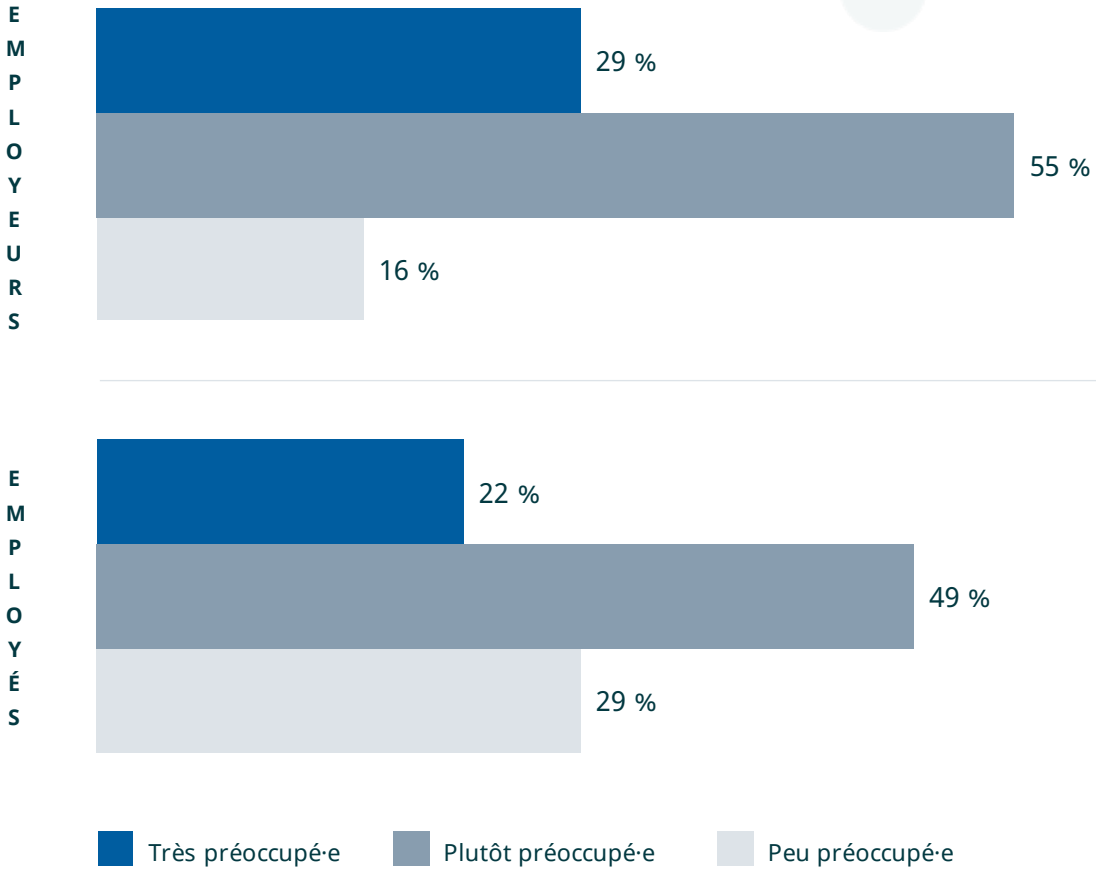
- Meilleure situation économique
- Augmentation de la demande de produits/services
- Augmentation des ressources financières
- Augmentation des opportunités commerciales
- Augmentation des effectifs

- Augmentation de la demande de produits/services
- Meilleure situation économique
- Augmentation des ressources financières
- Augmentation des effectifs
- Rapidité de la transition numérique

PERSPECTIVES DU MARCHÉ POUR 2024 | 2 sur 5

Le marché du travail reste fortement tendu et le taux de chômage historiquement faible complique la recherche de talents. Les préoccupations des entreprises, quant à la rétention et l'attraction du personnel, sont donc justifiées.

Dans quelle mesure êtes-vous préoccupé·e par la capacité de votre entreprise à retenir ses collaborateurs en 2024 ?



Défis pour la rétention du personnel en 2024 :

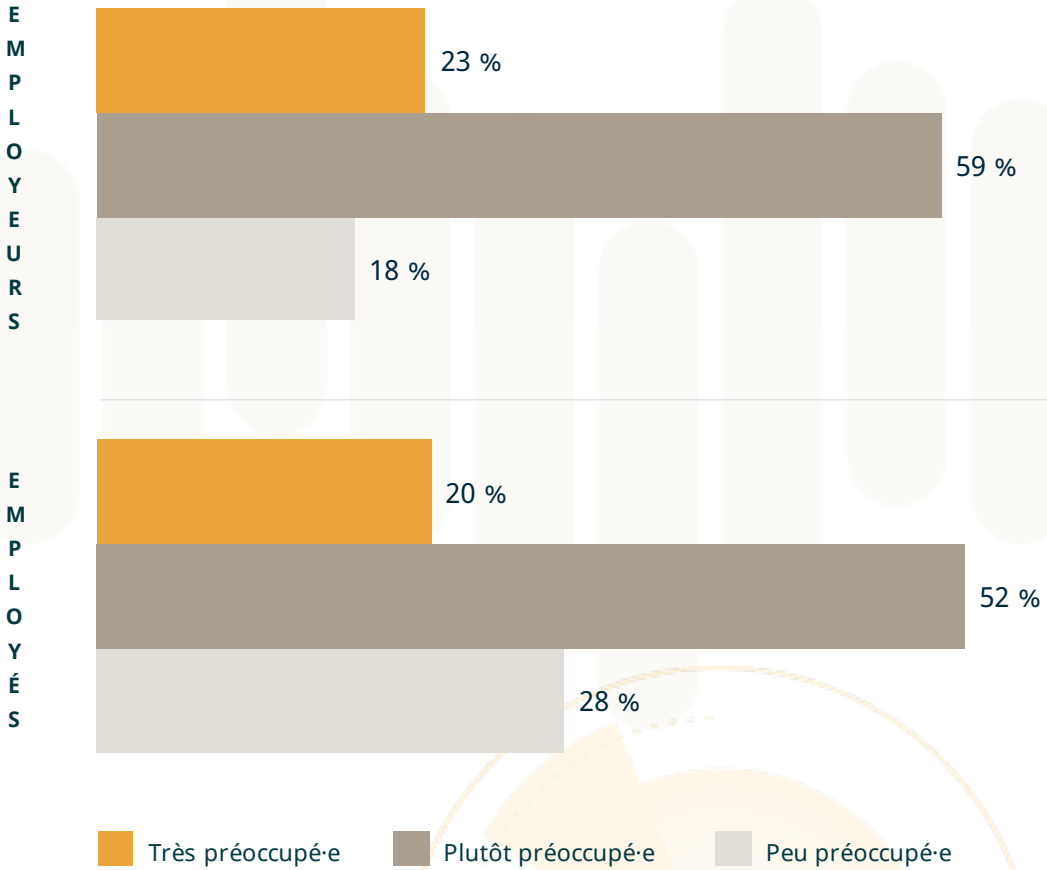
- Charge de travail élevée/accrue
- Capture des talents par la concurrence
- Taux élevés de burn-out
- Faible équilibre travail/vie privée
- Mauvaise rémunération par rapport aux autres entreprises du même secteur

- Charge de travail élevée/accrue
- Taux élevés de burn-out
- Mauvaise rémunération par rapport aux autres fonctions
- Mauvaise rémunération par rapport aux autres entreprises du même secteur
- Capture des talents par la concurrence

PERSPECTIVES DU MARCHÉ POUR 2024 | 3 sur 5

Le marché du travail reste fortement tendu et le taux de chômage historiquement faible complique la recherche de talents. Les préoccupations des entreprises, quant à la rétention et l'attraction du personnel, sont donc justifiées.

Dans quelle mesure êtes-vous préoccupé·e par la capacité de votre entreprise à attirer des collaborateurs en 2024 ?



Défis pour attirer les employés en 2024 :

- Mauvaise rémunération par rapport aux autres entreprises du même secteur
- Manque d'avantages extralégaux compétitifs
- Faible équilibre travail/vie privée
- Mauvaise rémunération par rapport aux autres fonctions
- Manque de flexibilité

- Mauvaise rémunération par rapport aux autres entreprises du même secteur
- Mauvaise rémunération par rapport aux autres fonctions
- Peu de possibilités d'évolution professionnelle
- Manque d'avantages extralégaux compétitifs
- Manque de flexibilité

PERSPECTIVES DU MARCHÉ POUR 2024 | 4 sur 5

Intentions des employeurs à augmenter les salaires en 2024

35 %
En adéquation avec l'inflation

22 %
Un pourcentage fixe en plus de l'indexation

16 %
Augmentations basées sur les performances, en plus de l'indexation

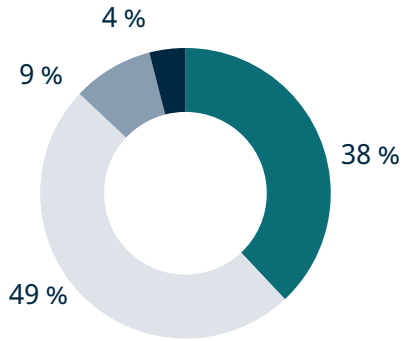
Capacité des employeurs à augmenter les salaires en 2024

24 %
Mon organisation ajuste ou modifie les prix de ses services et produits

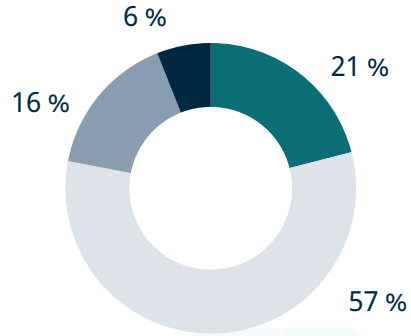
22 %
L'augmentation des salaires affectera les revenus et les bénéfices de mon organisation

22 %
Mon organisation n'augmentera pas les salaires plus qu'elle ne l'a déjà fait

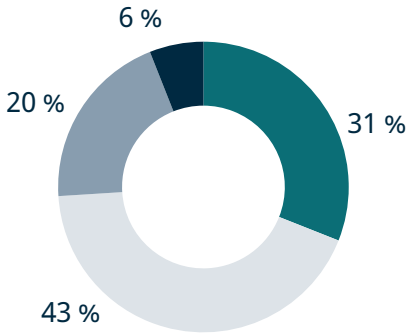
Intentions de recrutement pour des postes permanents



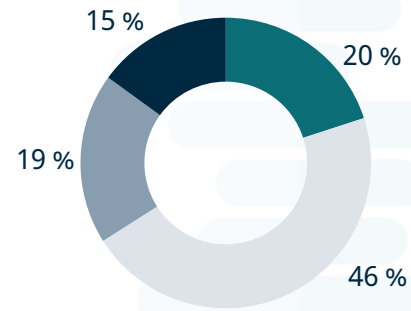
Intentions de recrutement pour des postes intérims



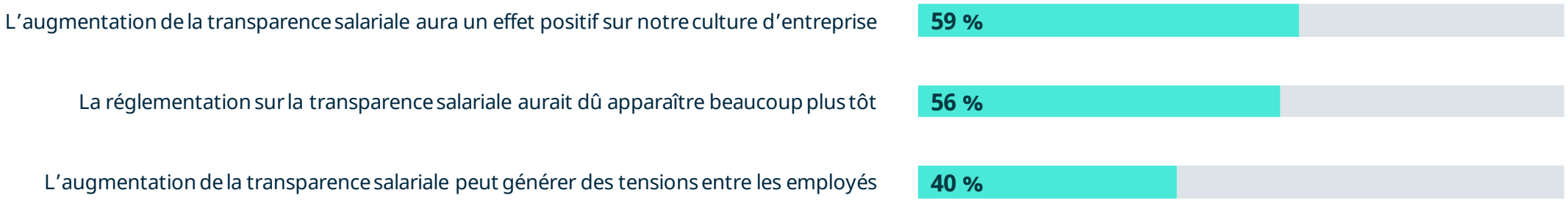
Intentions de recrutement de projectsourcing



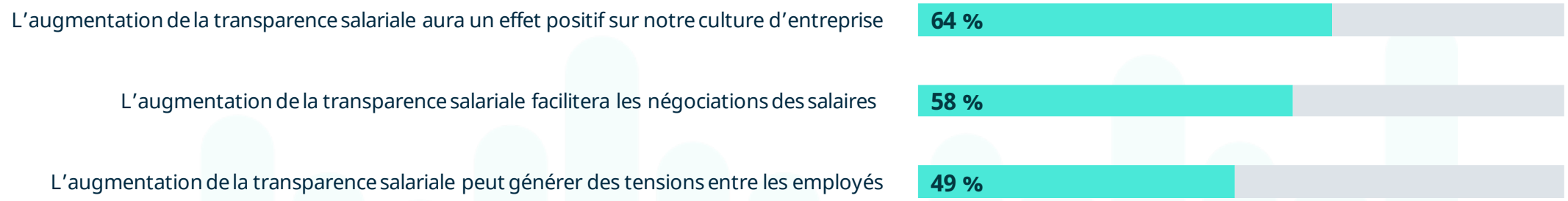
Intentions de recrutement d'indépendants



Que pensent les employeurs de l'augmentation de la transparence salariale ?



Que pensent les employés de l'augmentation de la transparence salariale ?



COMMENT UTILISER LES GRILLES DE SALAIRES ?

Percentiles de salaire

Les salaires de départ ne sont pas simples à résumer en un seul mot et dépendent fortement de nombreux éléments. Pour donner une idée des salaires, nous les divisons en percentiles en fonction de plusieurs facteurs. Tous ces facteurs peuvent être pris en compte, ensemble ou séparément, lors de l'évaluation d'une offre d'emploi. Le calcul du salaire annuel brut par poste s'effectue en multipliant le salaire mensuel par 13,92. Ces salaires ne comprennent pas les bonus, avantages ou autres compensations.

25e

Le·la candidat·e possède peu ou pas d'expérience dans la fonction et continue de développer ses compétences.

50e

Le·la candidat·e a une expérience moyenne et possède largement les compétences nécessaires.

75e

Le·la candidat·e a une expérience supérieure à la moyenne, possède (presque) toutes les compétences nécessaires et peut également avoir des qualifications spécialisées.

Perspectives régionales

En raison des différences de coût de la vie, de la disponibilité des talents et d'autres facteurs, les salaires de départ peuvent varier selon le marché local. Nous plaçons des candidats dans toute la Belgique. Avec les informations que nous recueillons chaque année sur ces différences régionales, nous vous aidons à déterminer le salaire dans votre région. Il vous suffit d'appliquer au salaire de départ national le pourcentage indiqué pour les différentes régions belges pour obtenir les salaires régionaux. Ces régions correspondent aux emplacements des bureaux de Robert Half.

Anvers	+ 3 %	Gand	+ 1 %	Nivelles	- 2 %
Bruxelles	+ 8 %	Hasselt	- 3 %	Roulers	- 2 %
Diegem	+ 5 %	Liège	- 4 %	Wavre	0 %

FINANCE ET COMPTABILITÉ | 1 sur 2

Le département financier et comptable suit la santé financière d'une entreprise. Au fil des ans, il est devenu un élément essentiel dans la prise de décisions stratégiques de l'entreprise. Découvrez les dernières tendances.

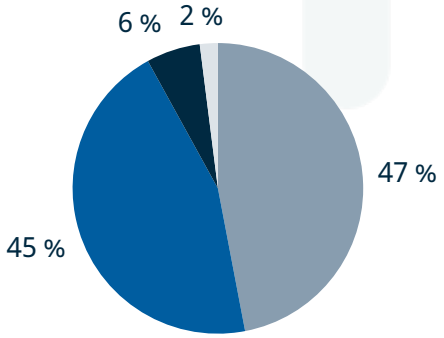
Fonctions permanentes les plus recherchées	50e
Business Controller	€ 5.602
Accounting Clerk	€ 3.252
Financial Controller	€ 5.060
Corporate Finance Manager	€ 7.604
Chief Accountant	€ 5.445

Fonctions temporaires les plus recherchées	50e
Accounting Clerk	€ 3.252
AR/AP Assistant Accountant	€ 3.214
Credit Collector	€ 3.737
Senior Accountant	€ 4.656
GL Accountant	€ 4.443

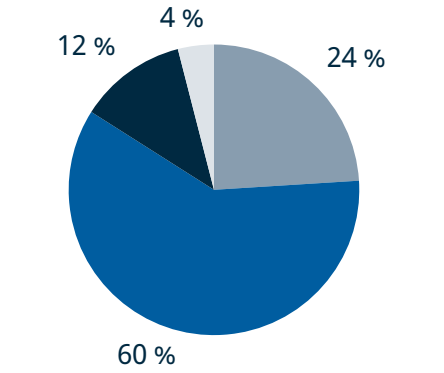
Découvrez plus de salaires en finance et comptabilité

FINANCE ET COMPTABILITÉ | 2 sur 2

Intentions de recrutement pour des postes permanents



Intentions de recrutement pour des postes intérims



Tendances de recrutement

- Importante pénurie de candidats
- La fonction de comptable est très recherchée : des employés intérims sont souvent déployés pour absorber le travail à court terme
- Les candidats négocient fortement sur les salaires
- Les salaires de départ sont donc particulièrement élevés

Avantages souhaités en marge de l'offre existante

- Assurance perte de revenus
- Bonus (annuel, trimestriel, mensuel, ad hoc…)
- Assurance dentaire
- Plan cafétéria
- Voiture de société

Secteurs avec la plus forte demande

- Comptabilité
- Logistique
- Alimentation et transformation des aliments
- Fabrication de produits chimiques
- Automobile

Le département financier au sein de l'entreprise

- Le département financier n'est plus un silo isolé
- Le CFO est souvent le numéro deux, et le département financier joue donc un rôle de plus en plus essentiel dans la croissance et/ou le financement de projets
- Forte demande de contrôleurs financiers avec un esprit analytique développé

Facteur décisif d'augmentation des salaires

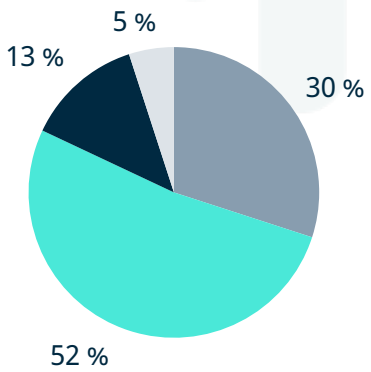
- **16 %** Performance exceptionnelle ponctuelle
- **15 %** Indexation
- **14 %** Années d'expérience en général
- **14 %** Compétences spécialisées
- **14 %** Niveau d'éducation

Ces dernières années, aucun autre département n'est devenu aussi profondément ancré dans la structure générale de l'entreprise que le département informatique. Découvrez les données et tendances les plus récentes dans ce secteur.

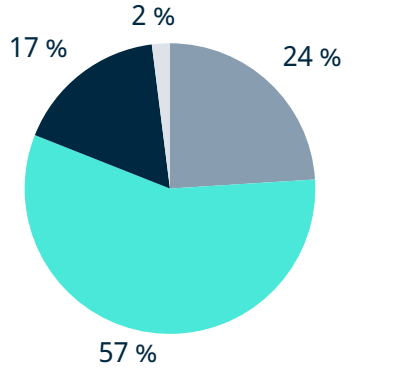
Postes les plus recherchés	50e
IT Manager	**€ 6.473**
Systems Engineer	**€ 4.397**
Project Manager	**€ 5.496**
IT Coordinator	**€ 4.575**
ERP/Application Consultant	**€ 4.066**

Découvrez plus de salaires en IT

Intentions de recrutement pour des postes permanents



Intentions de recrutement pour des postes intérims



Expansion
Maintien
Gel
Réduction

Tendances en IT

- La complexité du paysage informatique s'accroît
- La nouvelle régularisation autour de la sécurité est au centre des préoccupations de nombreuses entreprises
- Nombreuses exigences en termes de sécurité et de compétences spécifiques, mais peu de candidats
- Recours à des intérim managers pour le côté technique, puis transfert vers un profil plus généraliste

Avantages souhaités en marge de l'offre existante

- Assurance perte de revenus
- Intervention financière pour le télétravail
- Intervention financière pour la location/l'achat d'un vélo (électrique)
- Assurance dentaire
- Congés sabbatiques rémunérés

Secteurs avec la plus forte demande

- Logistique
- Fabrication de produits chimiques
- FMCG
- Assemblage
- Automobile

Certifications fréquemment recherchées

- Information Technology Infrastructure Library (ITIL)
- AWS Certified Cloud Practitioner
- Azure Certifications
- Agile
- Scrum

Facteur décisif d'augmentation des salaires

- **25 %** Indexation
- **16 %** Années d'expérience en général
- **14 %** Niveau d'éducation
- **13 %** Années d'expérience dans la fonction
- **9 %** Demande proactive de l'employé·e

Profils rares

- Profils en cybersécurité
- Spécialistes cloud
- Analystes en veille stratégique
- Analystes SAP

ADMINISTRATION, RH ET SERVICE CLIENT | 1 sur 2

Les professionnels de l'administration, des RH et du service client forment le cœur de l'entreprise et revêtent une valeur inestimable pour en garantir l'excellence et le fonctionnement professionnel. Découvrez les profils, les compétences et les salaires les plus recherchés.

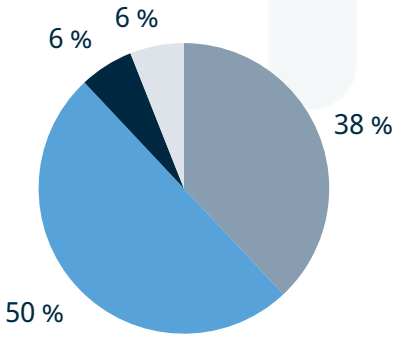
Postes les plus recherchés	50e
Customer Service Agent	€ 3.357
Office Assistant	€ 2.931
Order Administrator	€ 2.838
All-round Administrative Employee	€ 2.984
Logistics Administrator	€ 3.001

Postes les plus recherchés en RH	50e
Payroll Officer	€ 3.551
HR Officer	€ 3.577
HR Business Partner	€ 4.756
HR Manager	€ 5.508
Compensation & Benefits Manager	€ 5.873

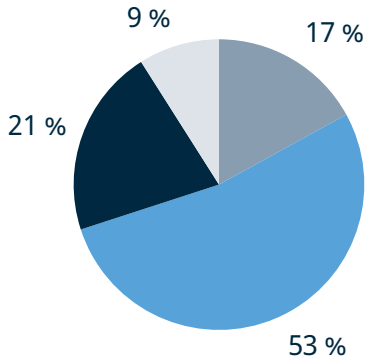
Découvrez plus de salaires en administration, RH et service client

ADMINISTRATION, RH ET SERVICE CLIENT | 2 sur 2

Intentions de recrutement pour des postes permanents



Intentions de recrutement pour des postes intérims



Expansion
Maintien
Gel
Réduction

Tendances de recrutement

- Les candidats disposent encore d'un vaste choix
- L'impact de l'indexation sur les salaires élevés est faible
- L'attente et le point de rupture des candidats restent la flexibilité
- Au moins 1 à 2 jours de télétravail, jours de RTT et libre choix des congés

Tendances RH

- Forte demande de profils purement RH
- Le rôle des RH a changé, davantage de travail basé sur des projets
- Distinction de plus en plus marquée entre les profils payroll et rémunération et avantages
- Automatisation des processus, notamment payroll et reporting
- L'expérience utilisateur globale est importante dans les processus de candidature pour éviter de perdre des candidats

Secteurs avec la plus forte demande

- Fabrication
- Logistique
- Commerce de détail
- Alimentation et transformation des aliments
- Construction

Pénurie de compétences

- Employeurs plus ouverts aux profils atypiques pour pallier les pénuries de personnel
- Évolution des fonctions : les tâches des réceptionnistes sont élargies à des tâches administratives

Facteur décisif d'augmentation des salaires

- **27 %** Indexation
- **17 %** Années d'expérience en général
- **15 %** Niveau d'éducation
- **11 %** Performances exceptionnelles et continues
- **2 %** Demande proactive de l'employé·e

Avantages souhaités en marge de l'offre existante

- Assurance dentaire
- Bonus (annuel, trimestriel, mensuel, ad hoc…)
- Assurance perte de revenus
- Assurance frais ambulatoire
- Plan cafétéria

JURIDIQUE | 1 sur 2

Avec l'augmentation de la régularisation et l'arrivée des nouvelles lois, les entreprises ont impérativement besoin d'un département juridique performant. Découvrez-en plus sur les données et les tendances actuelles.

Postes les plus recherchés	50e
Legal Counsel	€ 5.028
Compliance Officer	€ 4.862
Data Protection Officer	€ 4.879
Real Estate Legal Counsel	€ 4.684

Découvrez plus de salaires au sein du domaine juridique

Tendances générales

- Le besoin croissant en matière de cybersécurité génère plus d'emplois liés à la conformité
- Le droit informatique, jusqu'à présent limité, est également en plein essor
- L'ESG gagnera en importance dans les années à venir
- Des fonctions plus hybrides, où l'aspect purement juridique est combiné à un aspect commercial

Le département juridique

- Avec le degré croissant de régularisation au sein des entreprises, le département juridique joue plus que jamais un rôle déterminant
- Il est de plus en plus considéré comme un partenaire commercial
- C'est pourquoi les compétences en communication jouent un rôle clé dans la recherche de profils, qui doivent pouvoir communiquer des sujets complexes à d'autres départements

Tendances au niveau des avantages extralégaux

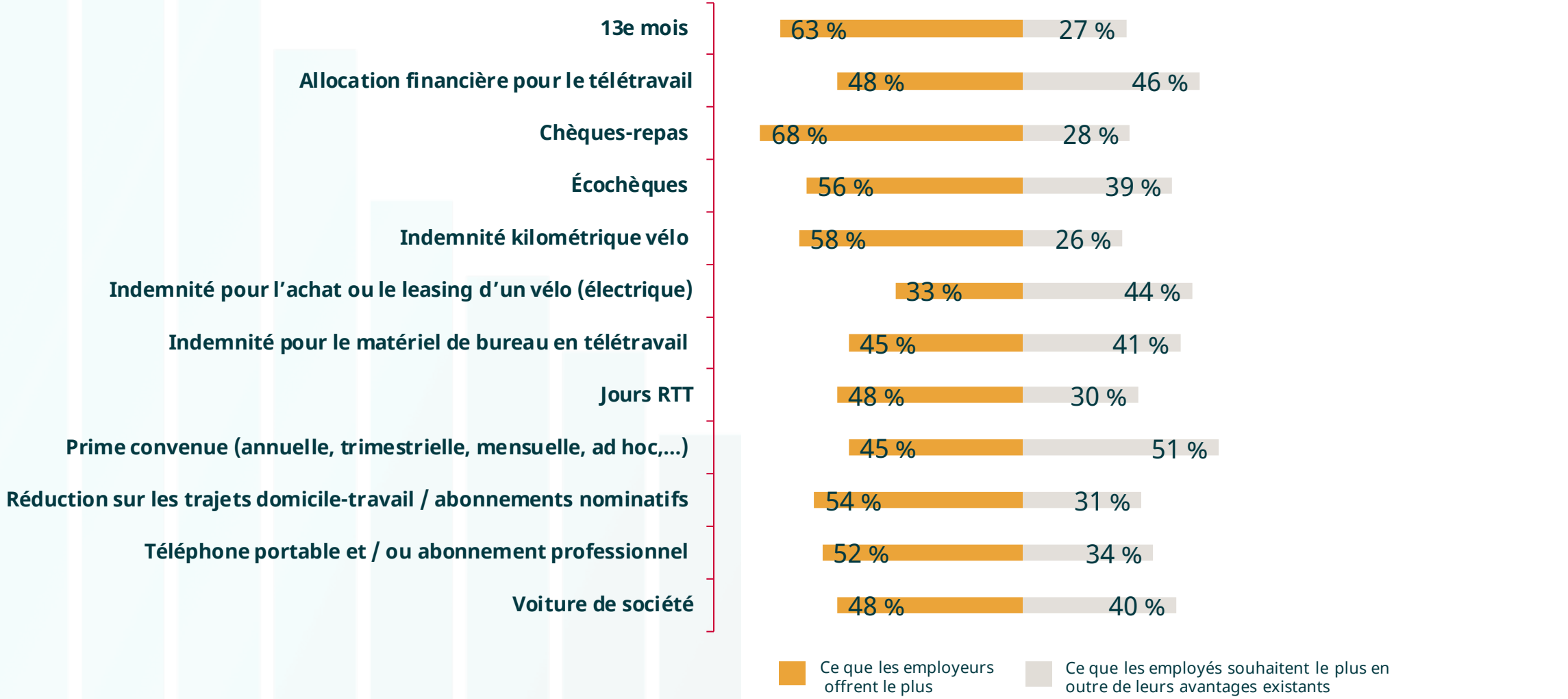
- Dans le secteur privé, un minimum de 30 jours de congé est attendu
- La flexibilité est et reste importante et peut également constituer un point de rupture dans le processus de recrutement
- Les candidats visent au moins 2 jours de télétravail par semaine
- Voiture de société
- Indemnités nettes

Secteurs avec la plus forte demande de fonctions juridiques

- Banque commerciale
- Assurance
- Logistique
- Immobilier

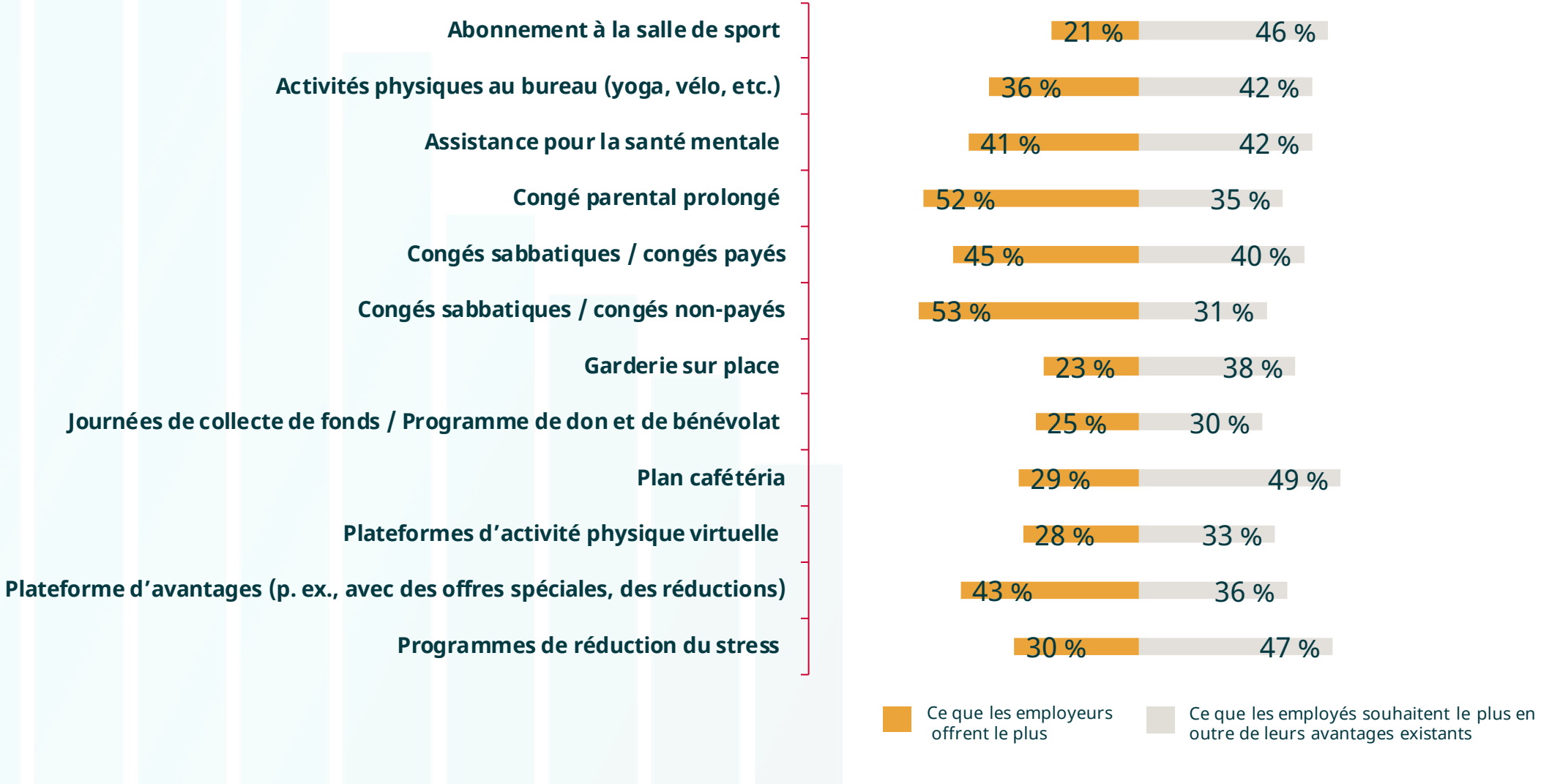
AVANTAGES EXTRALÉGAUX | 1 sur 3

Dans un marché concurrentiel, les entreprises doivent se présenter comme des employeurs attrayants à tous points de vue. Et cela inclut, en plus d'un salaire compétitif, un ensemble d'avantages extralégaux attrayants.



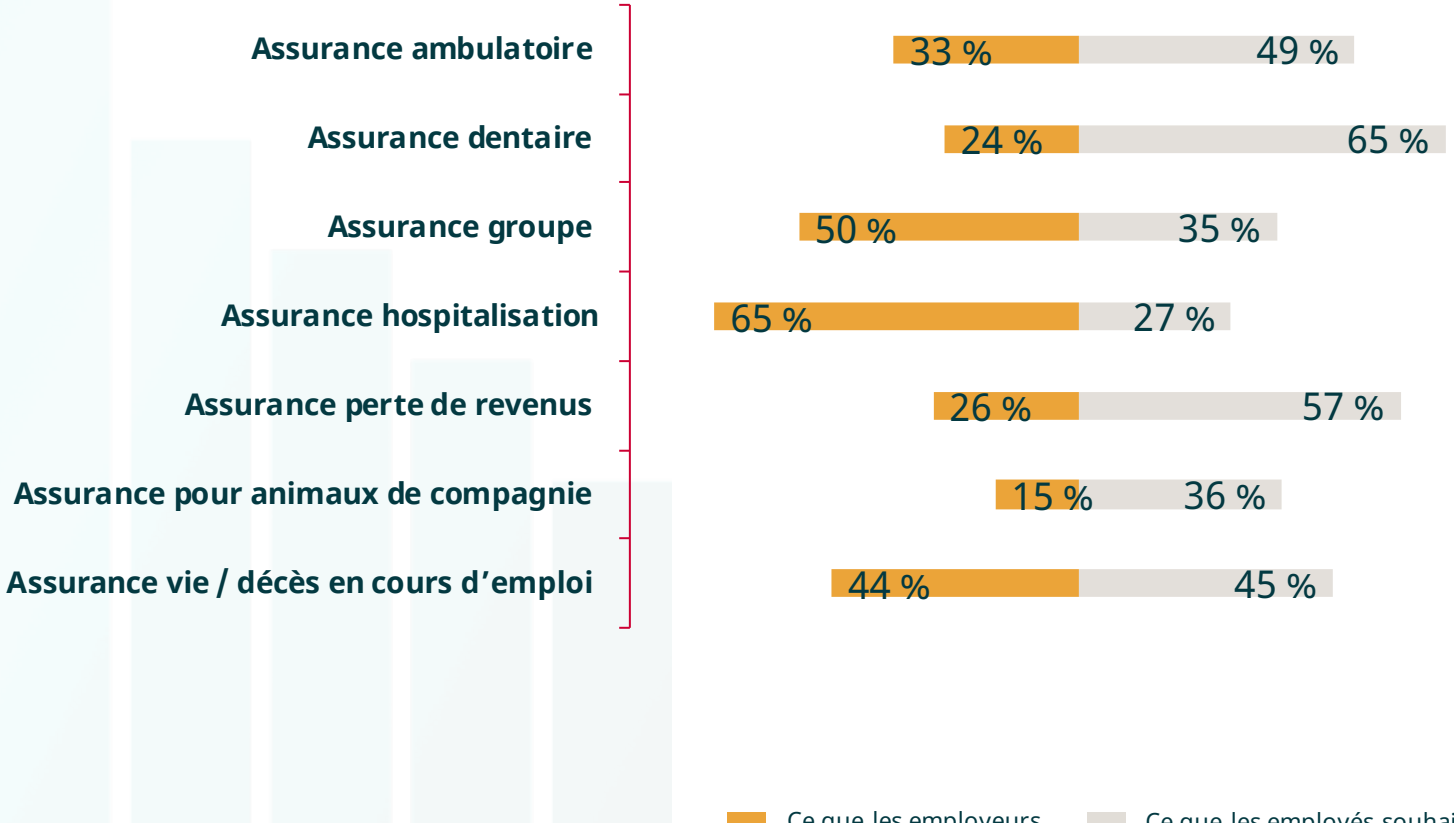
AVANTAGES EXTRALÉGAUX | 2 sur 3

Dans un marché concurrentiel, les entreprises doivent se présenter comme des employeurs attrayants à tous points de vue. Et cela inclut, en plus d'un salaire compétitif, un ensemble d'avantages extralégaux attrayants.



AVANTAGES EXTRALÉGAUX | 3 sur 3

Dans un marché concurrentiel, les entreprises doivent se présenter comme des employeurs attrayants à tous points de vue. Et cela inclut, en plus d'un salaire compétitif, un ensemble d'avantages extralégaux attrayants.



MÉTHODOLOGIE

Les données de ce Guide des Salaires reposent sur une enquête en ligne développée par Robert Half. En juin et juillet 2023, Robert Half a demandé à un bureau d'études indépendant une enquête auprès de 1500 répondants, basée sur une méthode de collecte de données en ligne. Parmi ces répondants, on retrouve 500 employeurs et 1000 employés de départements financiers, RH, opérationnels/administratifs et informatiques. Ils proviennent d'un échantillon de PME et de grandes organisations, de toutes les régions de Belgique, actives à la fois dans le secteur public, le secteur privé et les sociétés cotées.

À PROPOS DE ROBERT HALF

Robert Half est le leader mondial de solutions de recrutement spécialisées, qui met en relation des entreprises avec des demandeurs d'emploi talentueux. Nous proposons des solutions de recrutement personnalisées dans le cadre de missions en intérim, permanentes, ou intérim management pour des professionnels spécialisés dans la finance et la comptabilité, l'administration, les RH et service client, l'IT et le juridique. Robert Half possède plus de 300 bureaux dans le monde, dont près de 100 dans 18 pays en dehors des États-Unis.

Robert Half est également la société mère de Protiviti, un cabinet de conseil mondial qui propose des solutions d'audit interne, de gestion des risques et de consultance en affaires et en technologie. Robert Half a reçu le titre, avec Protiviti, de « Fortune® Most Admired Company™ ». Les deux sociétés figurent également sur la liste des « Fortune 100 Best Companies to Work For® ».

roberthalf.be

Robert Half
Talent Solutions

© 2023 Robert Half. E. R. : Matthew Weston | Spoorwegstraat 34 B1 | 1702 Grand-Bigard | RPM Bruxelles – VG.453/BUO – W.INT.030 / W.RS.030 – Agrément de la Région de Bruxelles-Capitale : 00238-406-20121114 / Enregistré dans la Région de Bruxelles-Capitale: 00238-405-20121114

SALAIRES | FINANCE ET COMPTABILITÉ | 1 sur 3

	FONCTION	25e	50e	75e
Accounting	Assistant Accountant (Public)	2.299	2.655	3.063
	Accountant (Public)	2.652	3.119	3.615
	Senior Accountant (Public)	3.414	3.977	4.892
	Accounting Clerk	2.412	3.252	4.001
	AR / AP Assistant Accountant	2.820	3.214	4.179
	Assistant Accountant	2.472	2.812	3.304
	Cost Accountant	2.828	3.384	4.121
	GL Accountant	3.231	4.443	4.893
	Senior Accountant	4.173	4.656	5.213
	AR / AP Team Leader	4.655	5.119	5.774
	Chief Accountant	4.729	5.445	6.466
	Accounting Manager	5.372	6.386	8.538
	Accounting Director	6.317	8.022	10.653
Audit	Auditor (Public)	2.786	2.978	3.518
	Senior Auditor (Public)	3.052	3.635	3.886
	Audit Manager (Public)	4.554	5.148	5.688
Business Advisory	Advisor (Public)	3.206	3.644	4.117

Tous les salaires sont indiqués en euros

SALAIRES | FINANCE ET COMPTABILITÉ | 2 sur 3

	FONCTION	25e	50e	75e
Business Advisory	Analyst (Public)	4.067	4.858	5.649
	Manager (Public)	4.462	5.075	5.743
	Senior Manager (Public)	5.303	6.576	7.032
Consolidation	Consolidation Specialist	4.453	5.385	6.520
	Group Consolidation Manager	6.615	8.489	9.911
Controlling	Financial Controller	4.041	5.060	6.031
	Business Controller	4.438	5.602	6.856
	Cost / Plant Controller	5.089	6.135	7.114
	Regional Controller	6.346	7.728	8.860
	Controlling Manager / Group Controller / FP&A Manager	6.678	8.315	9.771
Corporate Finance	Corporate Finance Analyst	4.089	4.844	5.947
	Corporate Finance Manager	6.620	7.604	8.537
	Corporate Finance Director	8.620	10.128	11.537
Credit Management	Credit Collector	3.285	3.737	3.980
	Credit Controller	3.033	4.048	4.932
	Credit Manager	5.048	6.044	6.840
Financial / Business Analysis	Financial / Business Analyst	3.507	4.282	5.402

Tous les salaires sont indiqués en euros

SALAIRES | FINANCE ET COMPTABILITÉ | 3 sur 3

	FONCTION	25e	50e	75e
Financial Management	Finance & Administration Manager	5.491	7.081	8.078
	Finance Director	6.678	8.284	10.393
	CFO	10.603	18.693	32.166
Internal Audit / Control	Internal Auditor / Controller	4.078	4.843	5.547
	Internal Audit / Control Manager	5.687	6.631	8.044
	Internal Audit / Control Director	9.267	11.338	12.963
Student Jobs	Student Jobs	2.224	2.411	2.697
Tax	Tax Specialist (Public)	3.106	3.531	4.059
	Tax Consultant (Public)	2.799	3.147	3.398
	Senior Tax Consultant (Public)	3.291	3.802	4.313
	Senior Tax Manager (Public)	5.483	6.201	7.030
	Tax Manager (Public)	4.928	5.372	6.154
	Tax Specialist	4.078	4.725	5.995
	Tax Manager	5.858	7.588	9.878
	Tax Director	7.381	8.893	10.405
Treasury	Treasury Analyst	3.519	4.284	5.298
	Treasury Manager	6.801	8.146	9.783
	Treasury Director	7.207	9.292	12.739

Tous les salaires sont indiqués en euros

SALAIRES | IT | 1 sur 2

	FONCTION	25e	50e	75e
Business Analysis	ERP / Application Consultant	3.557	4.066	4.814
	Functional Analyst	3.645	4.166	5.055
	IT Business Analyst	3.703	4.283	5.777
Data & Business Intelligence	Business Intelligence Consultant	3.641	4.345	5.040
	Business Intelligence Analyst	3.993	4.816	5.321
Digital & Innovation	Digital / Innovation Analyst	3.778	4.368	5.893
	Digital / Innovation Manager	5.911	6.726	8.631
IT Infrastructure	IT Service Desk Agent	2.669	3.114	3.420
	IT Support Engineer	2.931	3.542	4.275
	Systems Engineer	3.542	4.397	5.496
	Network Engineer	4.020	5.008	5.877
	Service Delivery Manager	4.641	5.496	5.993
IT Management	IT Coordinator	3.864	4.575	4.986
	IT Manager	5.741	6.473	7.328
	Application Manager	5.863	6.595	8.463
	IT Director	7.573	8.550	10.382

Tous les salaires sont indiqués en euros

SALAIRES | IT | 2 sur 2

	FONCTION	25e	50e	75e
IT Project Management	IT Project Manager	4.397	5.496	6.596
	PMO Manager	6.351	7.084	8.305
Product Management	Product Owner	4.139	5.207	5.919
	Product Manager	5.286	5.819	6.520
Software Development	Software Developer	3.975	4.397	5.252

Tous les salaires sont indiqués en euros

SALAIRES | ADMINISTRATION, RH ET SERVICE CLIENT | 1 sur 2

	FONCTION	25e	50e	75e
Facilities	Facilities Assistant	2.834	3.454	3.809
Finance	Administrative Support	2.632	2.842	3.411
Human Resources	Payroll Officer	2.873	3.551	4.547
	HR Assistant	2.483	2.846	3.428
	HR Officer	2.877	3.577	4.227
	HR Business Partner	4.173	4.756	5.478
	HR Manager	4.762	5.508	6.762
	Payroll Manager	4.634	5.398	6.732
	Compensation & Benefits Manager	5.429	5.873	7.036
	Recruitment Manager	3.769	4.357	5.384
Legal	Legal Assistant	2.865	3.256	4.203
Logistics & Purchasing	Logistics Administrator	2.678	3.001	3.532
	Forwarder / Transport Planner	2.802	3.424	3.773
	Purchasing Assistant	2.851	3.054	3.411
	Supply Chain Assistant / Officer	2.885	3.566	4.025
	Purchaser	2.903	3.698	4.483

Tous les salaires sont indiqués en euros

SALAIRES | ADMINISTRATION, RH ET SERVICE CLIENT | 2 sur 2

	FONCTION	25e	50e	75e
Management Support	Management Assistant	2.514	3.172	4.055
	Personal Assistant / Executive Assistant	3.112	3.957	4.568
Marketing & PR	Marketing / Communication Assistant	2.274	2.632	3.046
	Marketing / Communication Officer	2.545	3.141	3.739
	Online Marketeer	2.938	3.411	3.787
Office Support	All-Round Administrative Employee	2.324	2.984	3.398
	Data Entry Administrator	2.515	2.816	3.062
	Receptionist	2.611	2.860	3.229
	Office Assistant	2.632	2.931	3.411
	Office Manager	2.842	3.392	4.009
Sales	Sales Assistant	2.337	3.074	3.678
	Order Administrator	2.617	2.838	3.189
	Customer Service Agent	2.820	3.357	4.000
Student Jobs	Student Jobs	2.143	2.218	2.467

Tous les salaires sont indiqués en euros

SALAIRES | JURIDIQUE | 1 sur 1

	FONCTION	25e	50e	75e
Legal	Legal Counsel	3.486	5.028	6.603
	Head of Legal	7.292	9.415	12.194
	Head of Legal (Independent)	8.039	11.515	15.194
	Compliance Officer	3.507	4.862	8.573
	Corporate Legal Counsel	3.875	4.763	6.893
	Corporate legal Counsel (Independent)	5.638	7.863	12.739
	Real Estate Legal Counsel	3.652	4.684	6.203
	Real Estate Legal Counsel (Independent)	5.152	7.948	11.749
	Data Protection Officer	3.469	4.879	7.192

Tous les salaires sont indiqués en euros