



Étude Salariale dans le secteur hospitalier  
et des soins de santé

Brochure édition 2022



## Situation

Hudson reçoit de plus en plus de demandes pour des informations salariales indépendantes et représentatives se rapportant aux membres de la direction, spécifiquement ceux d'hôpitaux et d'autres centres de soins de santé.

Comptant plus de 20 ans d'expérience dans la réalisation d'études salariales et suite à l'édition 2016 de l'étude salariale dans le secteur hospitalier, couronnée de succès, Hudson lance à nouveau une étude salariale qui aide les Professionnels RH à développer des enveloppes salariales concurrentielles et motivantes pour les membres de leur direction.

Pour cette étude, nous nous basons sur les connaissances acquises de Hudson et nous tenons compte des changements récents perçus dans le secteur hospitalier et des soins de santé belge.

## But

Le but général de l'Étude Salariale dans le Secteur Hospitalier est de :

- Fournir une source de **données du marché des fonctions de directeur** dans les hôpitaux en Belgique et ceci au niveau du salaire fixe, de la rémunération variable et des avantages extralégaux.
- Fournir de **l'information benchmark** afin de comparer le paquet salarial de la direction dans votre institution avec les paquets salariaux sur le marché.
- Organiser **une réunion** lors de laquelle les résultats seront présentés et qui offre l'opportunité d'échanger des informations et des idées sur les différentes pratiques appliquées au sein du secteur.

## Groupe-cible

L'étude salariale se rapporte exclusivement aux organisations qui sont actives dans le Secteur hospitalier et des soins de santé belge. Ce secteur est subdivisé pour le sondage (et rapportage) selon les paramètres suivants :

Secteur hospitalier et des soins de santé				
Type hôpital	Type centre soins	Ordre de grandeur	Domaine	Régions soins
Général	Soins à domicile	Sur la base du nombre de lits agréés et/ou nombre d'employés	Public	Flandres
Universitaire	Hébergement et soins		Privé	Bruxelles
Psychiatrique				Wallonie

Le groupe-cible comprend plus de 1000 institutions en Belgique. Hudson contacte chacun des participants potentiels et les invite à participer.



## Fonctions de référence

L'étude salariale dans le secteur hospitalier et des soins de santé contient 12 fonctions de référence, auxquelles les fonctions internes des centres de soins peuvent être comparées :

Directeur Général	Médecin-Chef
Pharmacien en Chef	Directeur du dépt. Infirmier et Paramédical
Directeur du Service Facilitaire	Directeur Finances & Administration
Directeur IT	Directeur RH (& Communication)
Directeur de la Résidence-Services	Directeur Soins à Domicile
Coordinateur Qualité	Juriste d'Entreprise

Chaque organisation participante reçoit un aperçu des descriptions de fonctions rédigées par Hudson (Job Matching Guide). Ces descriptions de fonctions permettent aux participants d'effectuer le matching de leur propres fonctions avec une des fonctions de référence.

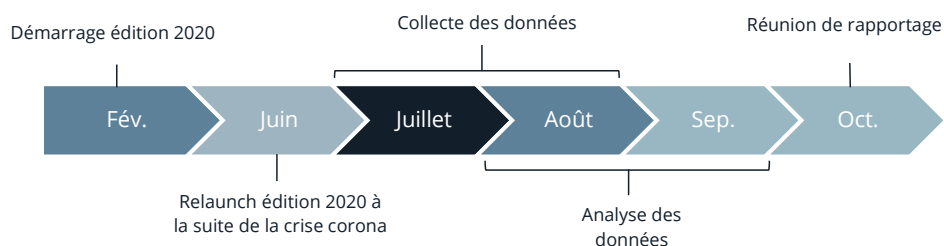
## Composants de remuneration

L'étude salariale se focalise sur les composantes suivantes:

Parametres	Composants Salariaux
<b>Fonction de référence</b>	<b>Salaire de base</b>
<b>Type établissement de soins (hôpital/centres de soins)</b>	<b>Target Total Cash</b> (Salaire de base + Rémunération Variable Target)
<b>Régions soins</b>	<b>Total Cash</b> (Salaire de base + Rémunération Variable)
<b>Ordre de grandeur</b>	<b>Total Compensation</b> (Salaire de base + Rémunération Variable + Evaluation des avantages extralégaux)
<b>Privé/Public</b>	<b>Rémunération Variable</b> (Bonus tant cash que non-cash, Commissions, Supplément de marché et Participation aux bénéfices)
	<b>Avantages extralégaux</b> <ul style="list-style-type: none"><li>— Indemnité de frais forfaitaires</li><li>— Voiture de société</li><li>— Chèques-repas</li><li>— Rémunération journalière</li></ul>
	<b>Avantages Assurés</b>



## Timing et processus



Met opmerkingen [LE1]: de streepjes van de tijdlijn stonden niet zo netjes; in het NL bestand ook niet zag ik; moet per ongeluk verschoven zijn

## Methodologie

La méthodologie dont Hudson se sert pour la réalisation de ses études salariales garantit la qualité et fiabilité des résultats livrés :

- Toutes les données salariales sont liées à un moment de référence précis.
- Des consultants Hudson spécialistes du Reward, vous contacteront au courant du processus de participation pour vous offrir de l'assistance dans le transfert de vos données. Ensemble avec vous, ils assureront la qualité des données.
- Les données fournies sont alors analysées au moyen de nos propres méthodes. Hudson garantit que les données rapportées restent anonymes. Dans les cas où l'anonymat ne peut pas être garanti, Hudson ne rapportera pas l'information.
- Hudson garantit que les données collectées seront traitées exclusivement par des collaborateurs autorisés. D'autres départements ou organisations n'auront pas accès aux données.
- Hudson fournit un environnement sûr pour l'envoi de vos données confidentielles, de sorte le traitement des données salariales se fera conformément aux nouvelles directives RGPD.
- Afin de garantir à tout moment la confidentialité des organisations participantes, il faut toujours des observations d'au moins 3 organisations participantes :

< 3 observations	➔	Pas de résultats
3 - 6 observations	➔	Uniquement la médiane du marché
7 - 9 observations	➔	Uniquement Pct. 25, médiane & Pct. 75
≥ 10 observations	➔	Tous les résultats



## Rapportage

### Rapport gratuit pour les participants

Si vous participez à l'étude, vous recevrez le Management Summary Report gratuit avec un aperçu de base de la rémunération courante de fonctions de direction dans le secteur hospitalier et des soins de santé. Ce rapport contient de l'information sur les enveloppes salariales pour le Directeur Générale et la Direction Départementale et permet de mieux comprendre les tendances et analyses du marché en termes de rémunération.

### Rapport papier

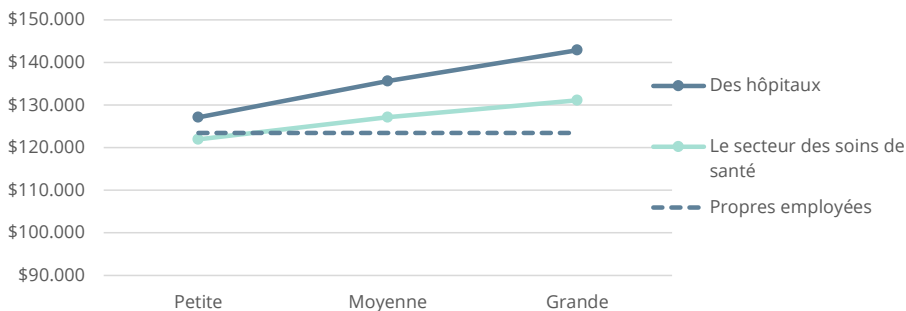
L'étude complète est proposée à la vente dans un rapport Hardcopy. Celui-ci offre le résultat du marché par fonction de référence, y compris le positionnement des propres employés, et ce par rapport à divers marchés de référence. En outre, la politique salariale correspondante pour la rémunération de la direction est rapportée:

Fonction de référence X (*)									
N = 56	Org. X	Bénéficiaires	PCT 10	PCT 25	MEDIANE	CR Médiane	PCT 75	CR PCT 75	PCT 90
<b>SALAIRE DE BASE</b>									
<b>Salaire de base</b>	€123.123		€149.654	€160.204	€182.421	68%	€234.034	53%	€248.864
<b>RÉMUNÉRATION VARIABLE</b>									
Actual Bonus	€10.000	26%		€10.123	€12.654	79%	€21.789	46%	
Target Bonus (%)	5%	26%			10%	50%			
Target Bonus (€)	€ 6.173				€16.234	38%			
<b>Actual Total Cash</b>	€133.456		€149.654	€163.204	€182.421	73%	€234.034	57%	€280.001
<b>Target Total Cash</b>	€129.629		€149.654	€173.204	€182.421	71%	€243.430	53%	€263.632
<b>AVANTAGES EXTRALÉGAUX</b>									
Indemnité frais	€3.000	68%	€2.564	€2.564	€3.135	96%	€3.654	82%	€4.321
Titres repas	€ 3,91	69%		€1,90	€2,90	135%	€2,91	135%	€6,91
Voiture d'entreprise (Top 3)	Audi A6	73%	1. Audi A6 2. Volvo XC60 3. BMW 5						
<b>Total Compensation</b>	€215.265		€149.654	€175.822	€201.321	62%	€256.001	49%	€279.692

Met opmerkingen [LE2]: deze kleur stond niet in de brandingkleuren

\*)Le tableau ci-dessus contient des données fictives et ne représente pas la réalité du marché.

Par fonction de référence, une comparaison graphique est faite au niveau Total Compensation selon la taille de l'organisation et le type d'établissement de soins





## Rapport preferred peers

Si vous le souhaitez, vous pouvez choisir de composer vous-même un groupe de référence. Pour ce faire, il faut choisir au moins 7 organisations différentes avec lesquelles vous voulez vous comparer. Les résultats sont uniquement communiqués si nous disposons de suffisamment d'observations et si la confidentialité est garantie.