

# « La Belgique affiche un coût du travail parmi les plus élevés du monde »

Traiter et contrôler le payroll permet des économies considérables pour les entreprises et une hausse de la rémunération des collaborateurs. Toutefois, comme le souligne Laurie Pilo, CEO de Ayming Benelux, cela exige l'intervention d'équipes multidisciplinaires, pas toujours disponibles au sein de petites structures. **Texte :** Philippe Van Lil

## À quels défis majeurs le secteur RH est-il confronté en Belgique ?

« Plus qu'ailleurs, nous faisons face à des challenges en matière de rétention et de recrutement de personnel. Certains sont dus à la mondialisation, d'autres à des facteurs technologiques - intelligence artificielle, robotique, Big Data, etc. - pour lesquels il est difficile de trouver des travailleurs qualifiés, d'autres encore à des facteurs liés au coût du travail. Selon Eurostat, le taux de vacance d'emplois en Belgique est le plus élevé de la zone Euro ; l'offre y dépasse de loin la demande dans certains secteurs du tertiaire. »

## Identifiez-vous d'autres problèmes qui nous sont spécifiques ?

« La Belgique affiche un coût du travail parmi les plus élevés du monde. Censé remédier à ce problème, le Tax Shift n'a pas totalement atteint ses objectifs. De plus, tout cela est couplé au vieillissement de la population et à la nécessité de séduire les plus jeunes. C'est ici un challenge supplémentaire dans la mesure où les générations X, Y, Z sont très exigeantes, notamment en termes de partage de valeurs, de partage de culture d'entreprise, d'environnement de travail, d'opportunités de carrière et bien entendu de rémunération. »

“ Pour que le travailleur gagne un salaire net le plus haut possible, il faut agir sur la performance du payroll.

## Comment rendre les salaires attrayants pour les travailleurs ?

« Pour que le travailleur gagne un salaire net le plus haut possible, il faut agir sur la performance du payroll. Cela consiste à travailler sur des packages de rémunérations plus intéressants pour les salariés. Les possibilités sont multiples : la fiscalité du droit d'auteur, les bonus à l'emploi, etc. Si bon nombre de grandes entreprises ont une réflexion à ce sujet, la mise en œuvre est souvent plus compliquée. C'est encore plus vrai pour les PME qui ne disposent



Laurie Pilo, CEO Ayming Benelux

© PHOTO : PRIVÉ

pas d'équipes aussi importantes que les grandes entreprises. Même dans les entreprises de taille moyenne, il est courant que seules deux ou trois personnes doivent traiter à la fois les fiches de paye ainsi que les problématiques de valeur, de rétention et de recrutement pour des équipes de 200 à 300 travailleurs ayant des statuts différents - ouvriers, employés. De manière générale, toutes les entreprises devraient régulièrement mieux optimiser leur payroll. Cependant, les RH ont suffisamment à faire dans des délais très courts pour sortir des payrolls bien calculés

et n'ont ainsi pas le temps de revenir en arrière pour les optimiser. »

## Pourtant, côté employeurs, les mécanismes sont nombreux...

« On peut effectivement citer les mécanismes permettant des économies de charges ou la récupération de subsides importants comme les incitants sur le précompte professionnel pour le travail d'équipe et de nuit, les optimisations de taux de cotisations liées aux accidents du travail, les optimisations de primes d'assurance groupe, etc. Il y a aussi les réductions

de charges liées à l'embauche de groupes cibles comme les jeunes peu qualifiés ou les personnes plus âgées. »

“ La mise en place de solutions d'optimisation nécessitent l'intervention d'experts dans des domaines variés comme le juridique ou la finance.

## N'est-ce pas souvent difficile d'appliquer ces solutions ?

« Dans l'absolu, que ce soit pour les petites ou les grandes entreprises, elles ne sont pas difficiles à mettre en œuvre. En revanche, elles nécessitent l'intervention d'experts dans des domaines variés comme le juridique ou la finance. C'est tout l'intérêt de faire appel à des cabinets de consultants spécialisés comme le nôtre ; ils disposent de toutes les expertises nécessaires à l'apport de valeur ajoutée. Mais il est vrai qu'arriver dans une entreprise en disant qu'il est possible de faire des améliorations dans le payroll fait parfois peur. La crainte de l'entreprise est de savoir comment optimiser le payroll sans devoir licencier quiconque ou toucher à la rémunération des travailleurs. Mais quand on lui explique clairement comment récupérer les cotisations indûment versées ou améliorer le net du travailleur sans devoir remettre en cause l'emploi, cela change sa vision des choses. »

## Avec quel gain au final ?

« De manière générale, sur des entreprises de taille moyenne, on arrive à optimiser jusqu'à 2 ou 3 % de la masse salariale. C'est énorme ! » ■

EN COLLABORATION AVEC



ayming



ayming.be