

# Les 7 rapports les plus intéressants concernant le personnel

Afin de vous permettre de mieux comprendre les données de vos travailleurs



# Sept rapports pour une gestion du personnel encore plus efficace

L'administration des salaires est bien plus que la somme des salaires et des charges. Quiconque s'occupe chaque jour des demandes de congé, des heures prestées ou des absences connaît la valeur d'un système de payroll convivial. Ce progiciel salarial renferme toutefois également une mine d'informations. Comment pouvez-vous exploiter toutes ces données personnelles ? Quels rapports vous aident réellement à progresser ? Et comment les utiliser le plus efficacement possible ?

Ce n'est pas pour rien que ces sept rapports sont les plus utilisés dans les PME belges. Des centaines d'entreprises ont ainsi déjà pu économiser un temps précieux, suivre leur personnel et prendre des décisions en connaissance de cause. Vous aussi bientôt ?

1   Listes de données personnelles de base : administration quotidienne	3
2   Prestations et absences : employez-vous vos collaborateurs de manière efficace ?	5
3   Aperçus des coûts salariaux : analyse de votre compétitivité	6
4   Maladie et absentéisme : focus sur les causes	7
5   Rotation du personnel : les avantages d'une équipe stable	8
6   Réductions ONSS : ne manquez aucune ristourne !	10
7   Évolutions des salaires : une base étayée pour l'augmentation	11

# 1 | Listes de données personnelles de base : administration quotidienne

DEMO LIER BIS		RELEVÉ DONNÉES D'ADRESSE							
Brouwersvliet 2 11		Situation au: 2/02/2016							
2000 ANTWERPEN		Période: 1/02/2016 - 29/02/2016							
8LG0133									
N° travailleur	Prénom	Nom	Département	Rue	N° maison	N° de boîte	Code postal	Commune	Pays
0020393	PIETER	ASPE	1081	KAMPWEG 11			2990	WUUSTWEZEL	Belgique
0020227	LOUIS PAUL	BOON	1089	VIERKERKENSTRAAT	11		2030	ANTWERPEN 3	Belgique
0020293	HERMAN	BRUSSELMANS	1086	KAMPWEG	11		2990	WUUSTWEZEL	Belgique
0020252	HUGO	CLAUS	1086	SPORTLAAN	11		2990	WUUSTWEZEL	Belgique
0020257	HENDRIK	CONSIENCE	1089	SPOORWEGSTRAAT	11		2910	ESSEN	Belgique

Le nombre de collègues par département, leurs adresses, dates d'anniversaire, tailles vestimentaires ou enfants : la plupart des entreprises conservent quelque part les données personnelles élémentaires. Que ce soit dans le système de payroll, dans un fichier Excel ou via une autre méthode.

## Idéal pour ?



Avoir une vue d'ensemble de vos travailleurs. Vous pouvez ainsi réagir plus rapidement et facilement aux questions quotidiennes. Comme commander des vêtements de travail, acheter un petit extra pour des anniversaires ou prévoir une attention particulière après un certain nombre d'années d'ancienneté.

## Qu'y gagnez-vous ?



Les listes automatiques vous épargnent beaucoup de travail superflu et d'administration. Vous avez de surcroît toujours à votre disposition des données actuelles, ce qui réduit le risque d'erreurs.

## Un exemple ?



Vous aimeriez organiser une petite fête de Saint-Nicolas pour surprendre votre personnel et les membres de leur famille. Ces listes vous permettent d'avoir immédiatement toutes les adresses récentes pour envoyer les invitations. Et vous connaissez très clairement le nombre d'enfants dont le grand Saint doit tenir compte.



# 2 | Prestations et absences : employez-vous vos collaborateurs de manière efficiente ?

DEMO LIER BIS				RELEVÉ DES PRESTATIONS ET DES ABSENCES (HEURES)								
Brouwersvliet 2		11		Situation au: 2/02/2016								
2000 ANTWERPEN				Période: 1/01/2015 - 31/12/2015								
8LG0133												
N° travailleur	Prénom	Nom	Département (actuel)	Heures: prestations	Heures: heures supplémentaires	Heures: jours fériés	Heures: vacances	Heures: maladie	Heures: autres absences	Heures: total prestations	Heures: total des absences	Heures: total des prestations et des absences
0020393	PIETER	ASPE	1081	1.936,00	4,00	80,00	72,00	0,00	0,00	1.940,00	152,00	2.092,00
0020227	LOUIS PAUL	BOON	1089	1.976,00	0,00	80,00	32,00	0,00	0,00	1.976,00	112,00	2.088,00
0020293	HERMAN	BRUSSELMANS	1086	1.880,00	0,00	64,00	32,00	104,00	0,00	1.880,00	200,00	2.080,00
0020252	HUGO	CLAUS	1086	2.032,00	0,00	48,00	8,00	0,00	0,00	2.032,00	56,00	2.088,00
0020257	HENDRIK	CONSIENCE	1089	1.976,00	0,00	80,00	32,00	0,00	0,00	1.976,00	112,00	2.088,00
0090316	GEERTRUI	DAEM	1002	1.976,00	0,00	80,00	32,00	0,00	0,00	1.976,00	112,00	2.088,00
0020043	HERMAN	DE CONINCK	1081	1.576,00	0,00	72,00	24,00	0,00	0,00	1.576,00	96,00	1.672,00
0090171	SASKIA	DE COSTER	1030	1.968,00	0,00	80,00	32,00	0,00	8,00	1.968,00	120,00	2.088,00

Ce rapport rend les heures de travail transparentes : par travailleur, vous pouvez voir les heures pouvant être prestées et les absences (jours fériés légaux, périodes de congé, crédit-temps, maladie...). Vous voyez ainsi parfaitement la différence entre la théorie (combien d'heures vos travailleurs pourraient-ils travailler ?) et la pratique (combien d'heures ont été réalisées) ?

### Idéal pour ?



Analyser votre taux d'occupation : votre personnel est-il occupé de manière optimale ? Votre entreprise est-elle confrontée à un problème de capacité, et si oui, à quel niveau ? Ce rapport se révèle également utile pour suivre les absences des membres de votre personnel.

### Qu'y gagnez-vous ?



Vous disposez d'une base objective pour prendre des décisions supplémentaires : sensibiliser des responsables de département, analyser si des recrutements supplémentaires seraient utiles et possibles, etc.

### Un exemple ?



Afin d'affiner vos délais de livraison, vous avez besoin de main-d'œuvre supplémentaire. Est-il préférable de recruter quelqu'un ou de mieux employer certains collaborateurs ? Ce rapport vous offre une représentation claire de votre capacité en personnel. Vous faites face à peu d'absences non planifiées ? Le recrutement semble alors la piste à creuser. Dans le cas contraire, une meilleure politique en matière d'absentéisme est probablement à envisager.

# 3 | Aperçus des coûts salariaux : analyse de votre compétitivité

**Rapport Coûts salariaux**

**Coûts salariaux Segmentation**

	Total	Par ETP		%		
		Dossier client ■	Benchmark ■	Dossier client ■	Benchmark ■	
<b>Présences et absences</b>	<b>1.411.355,69 €</b>	<b>2.452,74 €</b>	<b>3.284,56 €</b>	<b>66 %</b>	<b>65 %</b>	
Présences	1.090.463,17 €	1.895,07 €	2.524,83 €	51 %	50 %	
Absences	320.892,52 €	557,67 €	759,73 €	15 %	15 %	
Absences fixes	243.271,66 €	422,77 €	654,75 €	11 %	13 %	
Absences imprévues	77.620,86 €	134,89 €	104,99 €	4 %	2 %	
Maladie	34.569,32 €	60,08 €	66,65 €	2 %	1 %	
Accident de travail	3.923,88 €	6,82 €	2,85 €	0 %	0 %	
Autres jours d'absence	39.127,66 €	68,00 €	35,48 €	2 %	1 %	
<b>Autres éléments</b>	<b>73.543,31 €</b>	<b>127,81 €</b>	<b>652,74 €</b>	<b>3 %</b>	<b>13 %</b>	
Primes et commissions	49.470,90 €	85,97 €	446,69 €	2 %	9 %	
Frais remboursés	1.766,04 €	3,07 €	72,53 €	0 %	1 %	
Indemnité préavis	0,00 €	0,00 €	85,36 €	0 %	2 %	
Autres indemnités	22.306,37 €	38,77 €	48,15 €	1 %	1 %	
<b>Montants patronaux</b>	<b>637.776,39 €</b>	<b>1.108,37 €</b>	<b>1.134,10 €</b>	<b>30 %</b>	<b>22 %</b>	
<b>Coût salarial total</b>	<b>2.122.675,39 €</b>	<b>3.688,91 €</b>	<b>5.071,40 €</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	

(Période de décembre 2014 à novembre 2015)

Les coûts salariaux se présentent sous de nombreuses facettes : salaires bruts, primes, indemnités, avantages extralégaux, pour ne citer que ceux-là. Mais les coûts des absences non planifiées, dues notamment à la maladie ou aux accidents du travail, peuvent gentiment grimper. Sortir la calculette et se mettre à compter est irréalisable. De surcroît, la donnée clé est surtout le coût horaire du travailleur. Car c'est l'un des principaux facteurs qui déterminent votre compétitivité. Le coût moyen par ETP est également essentiel. Il s'agit en effet de l'un des facteurs les plus importants qui déterminent votre compétitivité.

## Idéal pour ?



Exposer votre éventail de coûts complet. Un rapport vous donne un aperçu de votre coût moyen par équivalent temps plein. Intéressant surtout dès lors que vous comparez ce coût avec celui d'autres entreprises de votre secteur. Cela nécessite naturellement préalablement une analyse en profondeur.

## Qu'y gagnez-vous ?



Ce rapport confirme ou infirme ce que vous estimiez peut-être déjà : vos coûts salariaux doivent diminuer. Vous prenez ainsi des décisions, par exemple concernant des avantages extralégaux, fondées sur des faits.

## Un exemple ?



Vous payez des salaires substantiels à un certain groupe de collaborateurs. Ce rapport vous permet d'analyser leur coût moyen par heure. Vous comparez ensuite ce coût avec d'autres entreprises dans votre secteur. Après avoir découvert que votre coût horaire était relativement élevé, vous analysez avec votre expert quelles indemnités fiscalement avantageuses sont possibles.

# 4 | Maladie et absentéisme : focus sur les causes

## Rapport Absentéisme pour cause de maladie

Segmentation	L'absentéisme de courte durée		L'absentéisme de longue durée		Total d'Absentéisme pour cause de Maladie	
	Dossier client ■	Benchmark ■	Dossier client ■	Benchmark ■	Dossier client ■	Benchmark ■
Sexe						
Masculin	1,42 %	2,27 %	1,85 %	2,17 %	3,27 %	4,43 %
Féminin	5,40 %	2,99 %	4,04 %	3,50 %	9,44 %	6,50 %
Total	3,37 %	2,60 %	2,92 %	2,79 %	6,29 %	5,39 %

(12 Derniers Mois : décembre 2014 à novembre 2015)

L'absence pour cause de maladie coûte beaucoup d'argent aux entreprises : coûts directs (salaire garanti), coûts de remplacement, temps que d'autres collaborateurs consacrent au suivi, etc. Ce rapport fournit un aperçu chiffré des absences pour cause de maladie au sein de votre entreprise.

### Idéal pour ?



Suivre absentéisme pour cause de maladie, aussi bien à court qu'à long terme. Vous avez ainsi une indication de la santé de (certains groupes de) collaborateurs. Ce rapport vous permet de suivre les évolutions et tendances, ou d'analyser les jours de maladie par département ou catégorie d'âge.

### Qu'y gagnez-vous ?



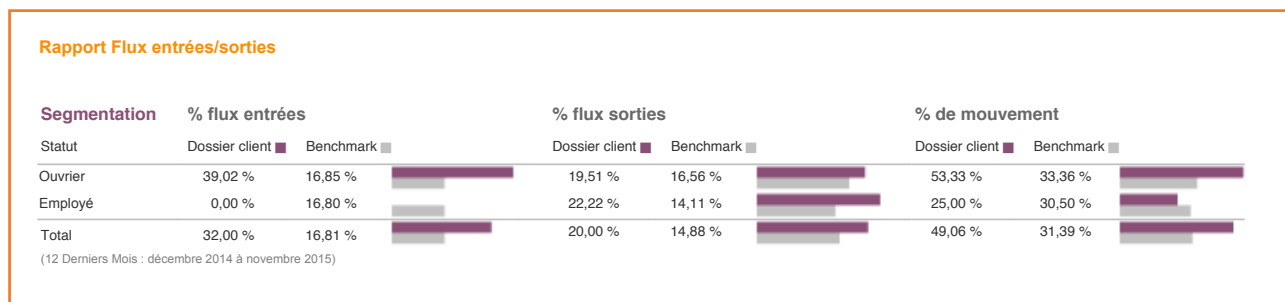
En vous basant sur ce rapport, vous pouvez découvrir les causes de absentéisme pour cause de maladie, pour ensuite prendre des mesures appropriées. Travailler sur l'absentéisme, c'est en effet économiser des coûts. Vous pouvez ainsi par exemple mettre sur pied des initiatives de prévention et y associer des objectifs réalistes. Suivez-les ensuite scrupuleusement.

### Un exemple ?



L'un de vos collaborateurs semble tomber malade singulièrement souvent. En examinant sa situation en termes de chiffres et en la confrontant à l'absentéisme dans son département ou sa catégorie d'âge, vous avez un bon point de départ pour une analyse plus poussée. Le problème réside-t-il au niveau du cadre ou du département ? Ou s'agit-il d'un cas isolé ?

# 5 | Rotation du personnel : les avantages d'une équipe stable



Attirer de nouveaux talents est-il une véritable corvée ou croulez-vous sous les candidatures d'aspirants travailleurs ? Et qu'en est-il des départs : pouvez-vous compter sur une équipe stable ou avez-vous le sentiment que pas mal de monde vous quitte ? Grâce aux chiffres exacts d'arrivées et de départs – par fonction ou département – vous avez une idée claire de la rotation de personnel au sein de votre entreprise.

## Idéal pour ?



Cartographier la rotation exacte du personnel de votre entreprise. Car tant un afflux élevé que faible peut être problématique. Il en va de même pour les départs. Si vous comparez ensuite les chiffres avec des entreprises similaires dans votre secteur ou votre région, vous apprendrez ce que vous pourrez éventuellement faire pour améliorer les chiffres de rotation.

## Qu'y gagnez-vous ?



Recrutement, sélection et formation coûtent du temps et de l'argent. Les coûts de licenciement ne sont pas légers non plus. Si l'on totalise tous les coûts directs et indirects, le remplacement d'un travailleur coûte entre 80 % et 200 % d'un salaire annuel. Un staff de travailleurs stable renforce en outre la collaboration et l'esprit d'équipe.

## Un exemple ?



L'année dernière, vous avez pris congé de quelques personnes et pu accueillir quelques nouvelles têtes. Cela représente un total annuel de 3 % de rotation. Acceptable ou point à améliorer pour votre politique RH ? En comparant au sein de votre secteur ou région, vous aurez immédiatement des réponses claires.





# 6 | Réductions ONSS : ne manquez aucune ristourne !

N° dossier	Nom	Prénom	Département (actuel)	Champs Historiques	1er Trimestre 2016	2e Trimestre 2016	3e Trimestre 2016	4e Trimestre 2016
<b>N° travailleur: 000027</b>								
1XX0084	ASPE	PIETER	1615101	Réduction structurelle ONSS	-462,6	-438	-438	-438
1XX0084	ASPE	PIETER	1615101	Réduction groupe cible ONSS	-1000	-1000	-1000	-1000
<b>N° travailleur: 000034</b>								
1XX0084	BOON	LOUIS PAUL	1615101	Réduction structurelle ONSS	-462,6	-438	-438	-438
1XX0084	BOON	LOUIS PAUL	1615101	Réduction groupe cible ONSS	0	0	0	0
<b>N° travailleur: 000050</b>								
1XX0084	BRUSSELMANS	HERMAN	1645102	Réduction structurelle ONSS	-462,6	-774,72	-438	-502,83
1XX0084	BRUSSELMANS	HERMAN	1645102	Réduction groupe cible ONSS	0	0	0	0
<b>N° travailleur: 000057</b>								
1XX0084	CLAUS	HUGO	1605118	Réduction structurelle ONSS	-462,6	-513,06	-438	-509,94
1XX0084	CLAUS	HUGO	1605118	Réduction groupe cible ONSS	0	0	0	0

En tant qu'employeur, vous bénéficiez d'une réduction sur les cotisations sociales d'un grand nombre d'employés. La réduction structurelle est appliquée pour chaque collaborateur, et par la même occasion, vous pouvez tenter de profiter, en fonction de la région, de réductions groupes-cibles pour certains travailleurs qui ont des difficultés à trouver du travail (ex. jeunes, âgés, ...). Ce rapport vous donne un aperçu clair de toutes les réductions ONSS par employé.



### Idéal pour ?

Avoir une idée claire des diminutions dont vous bénéficiez pour chaque employé.



### Qu'y gagnez-vous ?

Vous pourrez rapidement vérifier si les réductions supplémentaires ont bel et bien été accordées. Si ce n'est pas le cas, il se peut que vous ne répondiez pas à certaines conditions. Vous aurez ainsi un meilleur aperçu du type de collaborateur qui vous fait ou non économiser des charges salariales.



### Un exemple ?

Afin de bénéficier de la réduction ONSS pour les collaborateurs plus jeunes, vous devez avoir un dossier électronique auprès du Forem. Si vous ne recevez pas cette réduction, vous pouvez éventuellement essayer de rectifier cette situation.

# 7 | Évolutions des salaires : une base étayée pour l'augmentation

N° dossier	Prénom	Nom	Département (actuel)	Catégorie salariale	Régime	Profession exercée	Date début historique	Date fin historique	Salaires brut	Salaires brutaire
<b>N° travailleur: 0900007</b>										
1XX0084	PIETER	ASPE	1605114	99	Temps plein	SALES REP.	16/06/1990	31/05/2005	3.218,00	
1XX0084	PIETER	ASPE	1605114	99	Temps plein	SALES REP.	01/09/2005	31/12/2005	3.292,36	
1XX0084	PIETER	ASPE	1605114	99	Temps plein	SALES REP.	01/01/2006	31/12/2006	3.316,82	
1XX0084	PIETER	ASPE	1605114	99	Temps plein	SALES REP.	01/01/2007	31/12/2007	3.377,16	
1XX0084	PIETER	ASPE	1605114	99	Temps plein	SALES REP.	01/01/2008	31/12/2008	3.456,65	
1XX0084	PIETER	ASPE	1605114	99	Temps plein	SALES REP.	01/01/2009	31/01/2009	3.612,45	
1XX0084	PIETER	ASPE	1605114	01	Temps plein	SALES REP.	01/02/2009	31/12/2009	3.612,45	
1XX0084	PIETER	ASPE	1605114	A	Temps plein	SALES REP.	01/01/2010	31/12/2010	3.612,45	
1XX0084	PIETER	ASPE	1605114	A	Temps plein	SALES REP.	01/01/2011	31/12/2011	3.702,40	
1XX0084	PIETER	ASPE	1605114	A	Temps plein	SALES REP.	01/01/2012	31/12/2012	3.831,23	
1XX0084	PIETER	ASPE	1605114	A	Temps plein	SALES REP.	01/01/2013	31/12/2013	3.921,26	
1XX0084	PIETER	ASPE	1605114	A	Temps plein	SALES REP.	01/01/2014	29/02/2014	3.961,26	
<b>N° travailleur: 0900008</b>										
1XX0084	HUGO	CLAUS	1605101	99	Temps plein	SALES REP.	01/04/2005	30/04/2005	3.325,00	
1XX0084	HUGO	CLAUS	1605101	99	Temps partiel	SALES REP.	01/05/2005	31/05/2005	2.600,00	
1XX0084	HUGO	CLAUS	1605101	99	Temps partiel	SALES REP.	01/06/2005	31/12/2005	2.696,00	
1XX0084	HUGO	CLAUS	1605101	99	Temps partiel	SALES REP.	01/01/2006	31/12/2006	2.855,99	
1XX0084	HUGO	CLAUS	1605101	99	Temps partiel	SALES REP.	01/01/2007	29/02/2007	2.938,52	

Quel trajet salarial vos employés ont-ils parcouru dans votre entreprise depuis le premier jour ? Ce rapport présente un historique clair des salaires bruts de l'ensemble de vos employés.



### Idéal pour ?

Vous préparer à des évaluations ou à des négociations salariales.



### Qu'y gagnez-vous ?

Vous ne vérifiez pas seulement l'augmentation potentielle par rapport à l'historique de chaque employé individuel, mais aussi par rapport au reste de vos effectifs. Ainsi, vous convenez des accords salariaux mûrement réfléchis et répartis de façon équilibrée dans toute votre entreprise.



### Un exemple ?

Un employé demande une augmentation mais vous hésitez. Ce rapport vous permet de voir que ses collègues directs touchent plus : un facteur supplémentaire vous permettant de motiver votre décision.

## Où trouvez-vous ces listes et ces rapports ?

Les clients PME du secrétariat social SD Worx retrouveront ces rapports et bien plus encore dans le [logiciel de salaires Payroll](#). Ce progiciel salarial comprend une bibliothèque dotée de toute une série de rapports et de listes standard, comme les cinq cités ci-dessus.

Les rapports du [Performance Dashboard](#) vous permettent ensuite de comparer vos données personnelles avec celles d'autres entreprises de votre secteur, du marché belge, de votre commission paritaire, etc. Cet outil de reporting est disponible dans l'environnement client « mysdworx » et comprend notamment quelques rapports de benchmark RH concernant l'absentéisme. Vous pouvez [demander en ligne les rapports plus spécialisés](#).

Les exemples de cette publication électronique sont fournis à titre d'illustration uniquement. Il existe bien d'autres possibilités.

Basé sur la législation jusqu'à Juillet 2017. Vous trouverez à tous moments les adaptations les plus récentes sur [www.sdworx.be](http://www.sdworx.be)

[www.sdworx.be](http://www.sdworx.be)