

Bienvenue à la Webdiffusion

Prévisions des augmentations salariales 2007 en TIC et la gestion des primes de disponibilité



Animateur

Benoit Leduc, conseiller projets RH, TECHNO*Compétences*

Conférenciers

Marc Chartrand, associé, PCI - Perrault Conseil

Stéphane Paré, conseiller principal, Groupe-conseil Aon

Jean-François Dumais, directeur projets RH, TECHNO*Compétences*

TECHNO *Compétences*

Vision

Faire de l'industrie québécoise des technologies de l'information et des communications un chef de file mondial par la qualité de sa main-d'œuvre.

Mission

Soutenir et promouvoir le développement de la main-d'œuvre et de l'emploi dans le secteur des technologies de l'information et des communications en concertation avec les partenaires de l'industrie.

Objectifs

Accroître les compétences de la main-d'œuvre du secteur des TIC

- Améliorer les pratiques de gestion des ressources humaines dans les entreprises du secteur, notamment les PME
- Améliorer la connaissance du secteur des TIC, notamment les besoins en matière de ressources humaines

Consultez notre site web

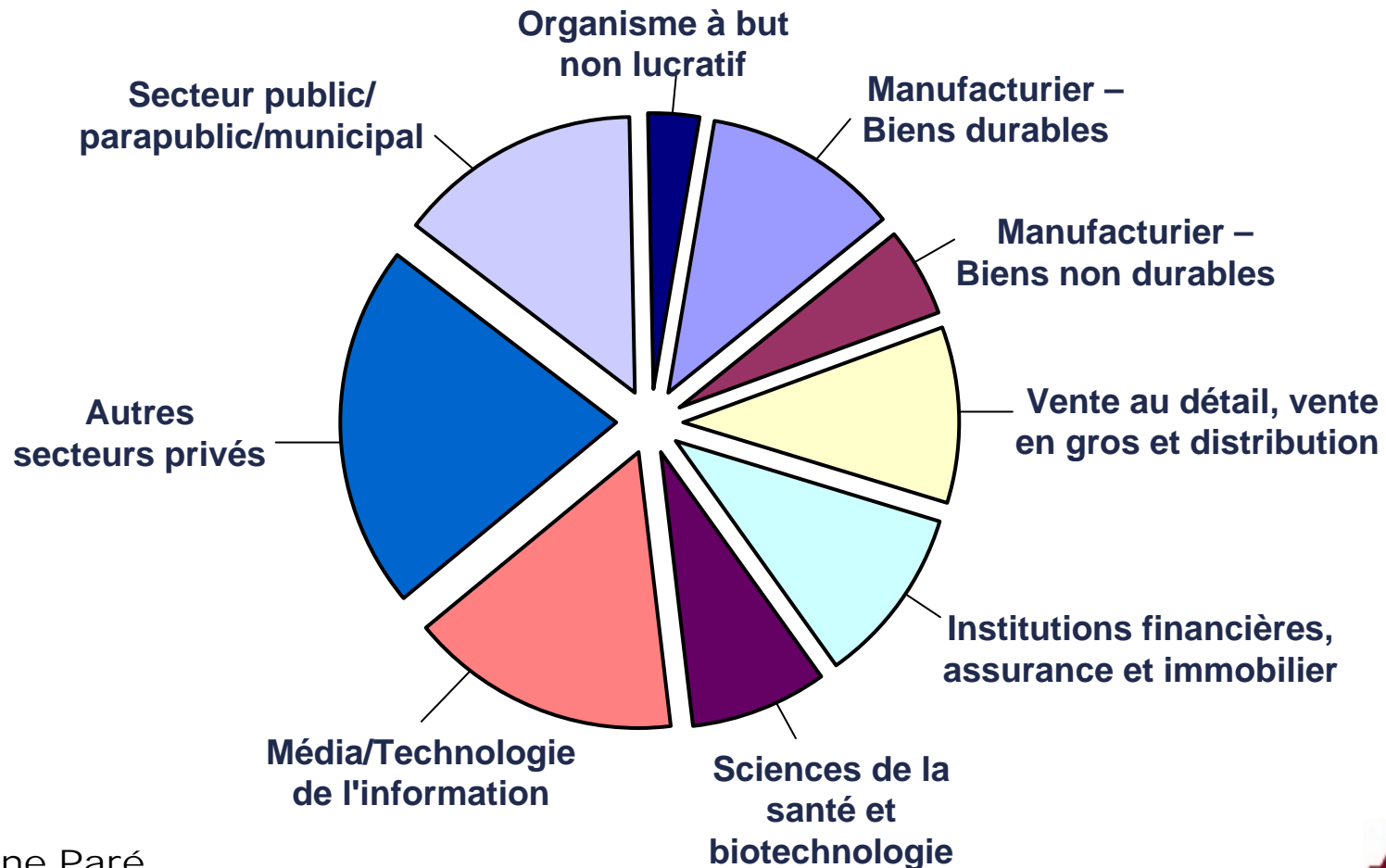
- Une mine de renseignements dont:
 - Des guides pratiques en gestion des ressources humaines
 - Un sommaire de l'enquête salariale 2006
 - Des profils de compétences
 - Des statistiques sur le secteur des TIC

Ordre du jour

- Prévisions des augmentations salariales 2007
 - Données par province
 - Données par type d'emplois
- Priorités 2007 en rémunération
- Votre budget annuel d'augmentations salariales
- Résultats du sondage – Primes de disponibilité
- Réflexion sur les stratégies possibles

Échantillon

- 234 entreprises au Canada
- Collecte des données : mi-août à la mi-septembre



Résultats globaux

	Augmentation moyenne prévue en 2006	Augmentation moyenne réelle accordée en 2006	Augmentation moyenne prévue en 2007
Salaire	3,2 %	3,2 %	3,3 %
Échelle salariale	2,3 %	2,4 %	2,5 %

Résultats par province

	N ^{bre} org. ⁽¹⁾	Augmentations accordées en 2006		Prévisions 2007	
		Salaire (moy.)	Échelle salariale (moy.)	Salaire (moy.)	Échelle salariale (moy.)
Ensemble du Canada	234	3,2 %	2,4 %	3,3 %	2,5 %
Alberta	67	3,4 %	2,3 %	3,7 %	2,5 %
Colombie-Britannique	62	3,2 %	2,3 %	3,5 %	2,7 %
Île du Prince-Édouard	16	2,7 %	2,3 %	3,3 %	2,7 %
Manitoba	41	3,1 %	2,4 %	3,3 %	2,5 %
Nouveau-Brunswick	36	2,7 %	2,2 %	3,1 %	2,5 %
Nouvelle-Écosse	42	3,0 %	2,6 %	3,2 %	2,6 %
Ontario	108	3,1 %	2,3 %	3,1 %	2,4 %
→ Québec	145	3,2 %	2,3 %	3,2 %	2,4 %
Saskatchewan	34	3,1 %	2,5 %	3,3 %	2,6 %
Terre-Neuve-et-Labrador	29	2,9 %	2,3 %	3,3 %	2,5 %

⁽¹⁾ Étant donné qu'une organisation peut exercer des activités dans plusieurs provinces, ces nombres ne doivent pas être additionnés.

Prévisions 2007 par type d'emplois

Type d'emploi	Salaire			Échelle salariale		
	N ^{bre} org.	50C ⁽¹⁾	Moy.	N ^{bre} org.	50C ⁽¹⁾	Moy.
Cadres supérieurs	153	3,5 %	3,5 %	120	2,5 %	2,5 %
Cadres et professionnels	198	3,4 %	3,4 %	167	2,5 %	2,5 %
Personnel technique et administratif	194	3,1 %	3,4 %	167	2,5 %	2,5 %
Personnel horaire syndiqué	77	3,0 %	2,8 %	66	2,5 %	2,4 %
Personnel horaire non syndiqué	106	3,0 %	3,1 %	94	2,5 %	2,4 %
Tous les niveaux combinés (<i>arrondi</i>)			3,3 %			2,5 %

⁽¹⁾ Le 50^e percentile (50C) signifie la valeur au-dessous et au-dessus de laquelle on trouve 50 % des organisations

Prévisions 2007 par type d'emplois

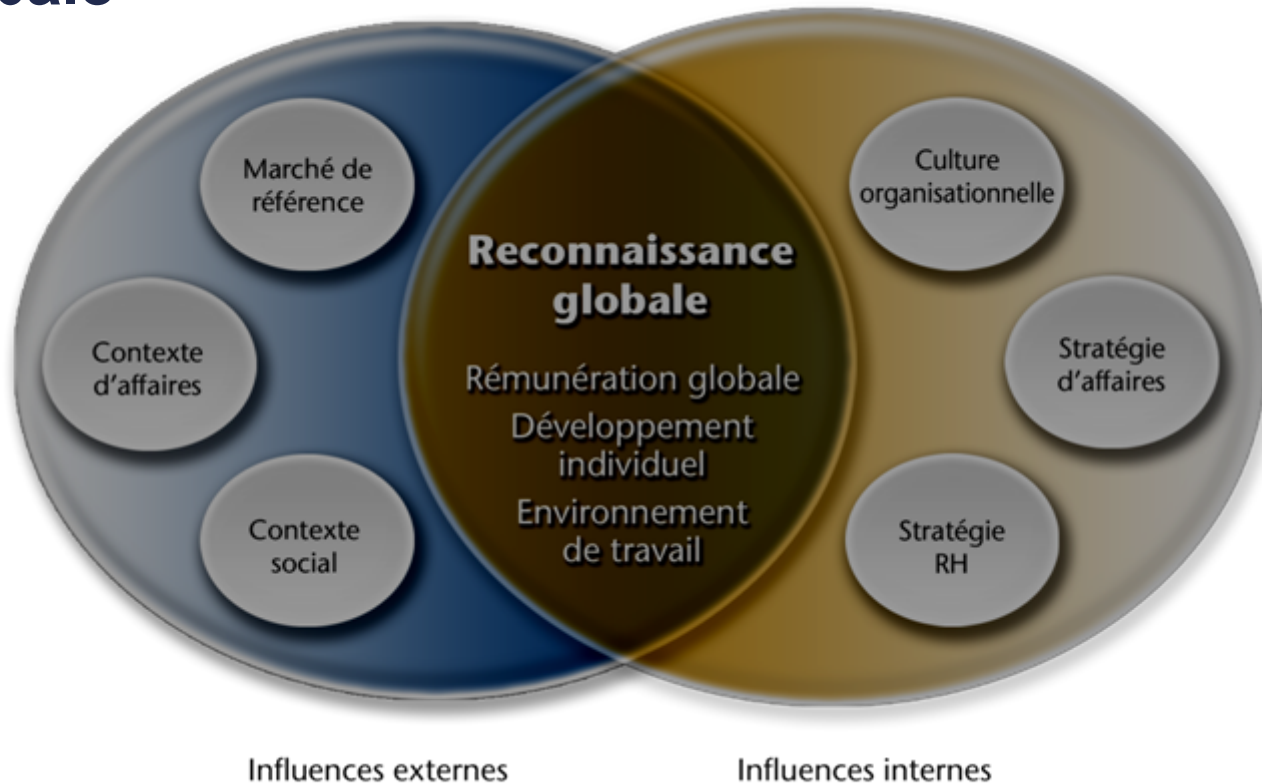
Secteur Média et Technologie de l'information

Type d'emploi	Salaire			Échelle salariale		
	N ^{bre} org.	50C ⁽¹⁾	Moy.	N ^{bre} org.	50C ⁽¹⁾	Moy.
Cadres supérieurs	22	4,0 %	4,2 %	17	3,0 %	2,9 %
Cadres et professionnels	33	3,0 %	3,5 %	27	2,5 %	2,5 %
Personnel technique et administratif	34	3,4 %	3,7 %	28	2,5 %	2,7 %
Personnel horaire syndiqué	12	3,0 %	3,1 %	11	2,5 %	2,5 %
Personnel horaire non syndiqué	15	3,0 %	3,2 %	14	2,5 %	2,6 %
Tous les niveaux combinés (<i>arrondi</i>)			3,6 %			2,6 %

⁽¹⁾ Le 50^e percentile (50C) signifie la valeur au-dessous et au-dessus de laquelle on trouve 50 % des organisations

Priorités 2007 en rémunération

1^o Adopter ou revoir la stratégie de reconnaissance globale



© 2006 Groupe-conseil Aon

Priorités 2007 en rémunération *(suite)*

- 1^o Adopter ou revoir la stratégie de reconnaissance globale
- 2^o Suivre de plus près les comparaisons avec le marché**
- 3^o Adopter ou adapter le régime d'intéressement à court terme (bonis annuels)**
- 4^o Revoir le régime d'avantages sociaux**
- 5^o Revoir la structure salariale ou en implanter une nouvelle**

Comment déterminer son budget annuel d'augmentations salariales ?

**En analysant
des dimensions
organisationnelles**



- Le marché = une moyenne qui cache des réalités bien différentes
- Votre situation financière
- Votre plan d'affaires
- Votre positionnement actuel par rapport au marché

Comment déterminer son budget annuel d'augmentations salariales ? *(suite)*

**En analysant
des dimensions
« ressources
humaines »**



- Démographie de vos employés
 - Une main-d'œuvre en développement requiert des augmentations plus importantes
- Distribution des comparatios
 - Plus il y a d'employés avec des comparatios inférieurs à 90 % - 94 %, plus les augmentations doivent être importantes

Comment déterminer les augmentations salariales individuelles ?

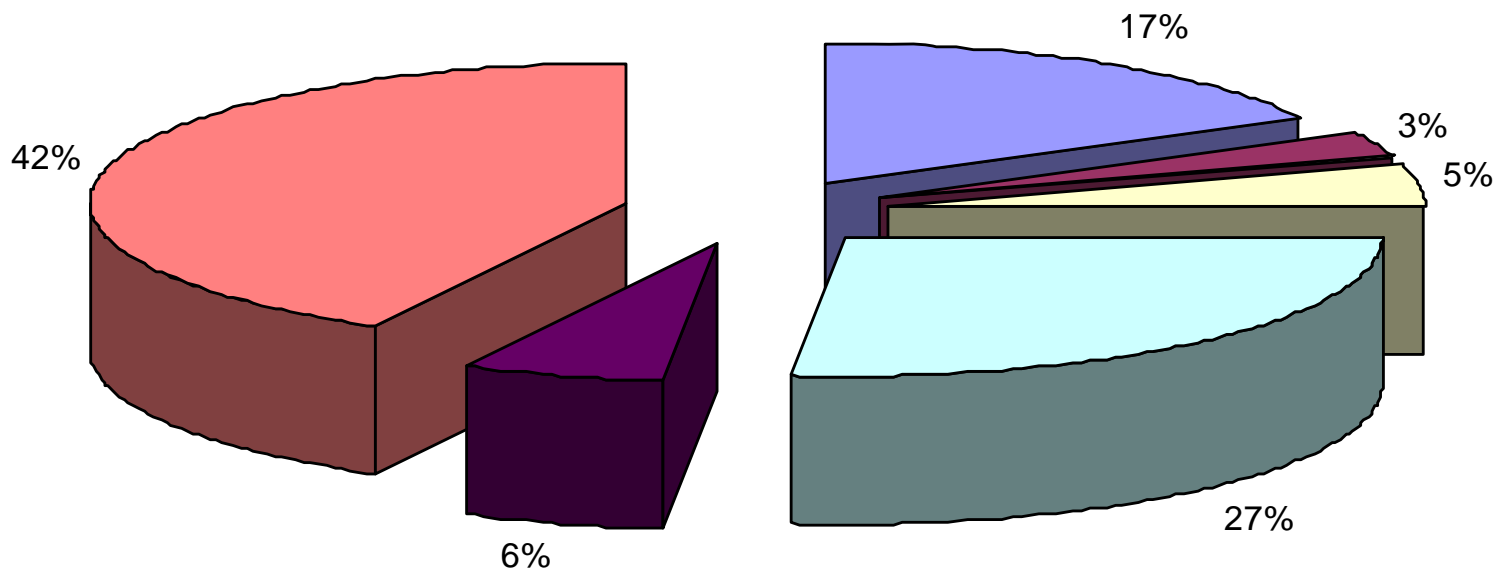
En fonction de

- Votre philosophie de rémunération
 - « pay-for-performance »
- La reconnaissance de la performance
- La reconnaissance du développement des compétences
- La reconnaissance du potentiel (?)
- Comportements supportant les valeurs organisationnelles

Le sondage

Profil des répondants

■ Éd. Logiciel ■ Manufacturier ■ Multimédia ■ Serv.cons et conception TI ■ Telecoms ■ Autres

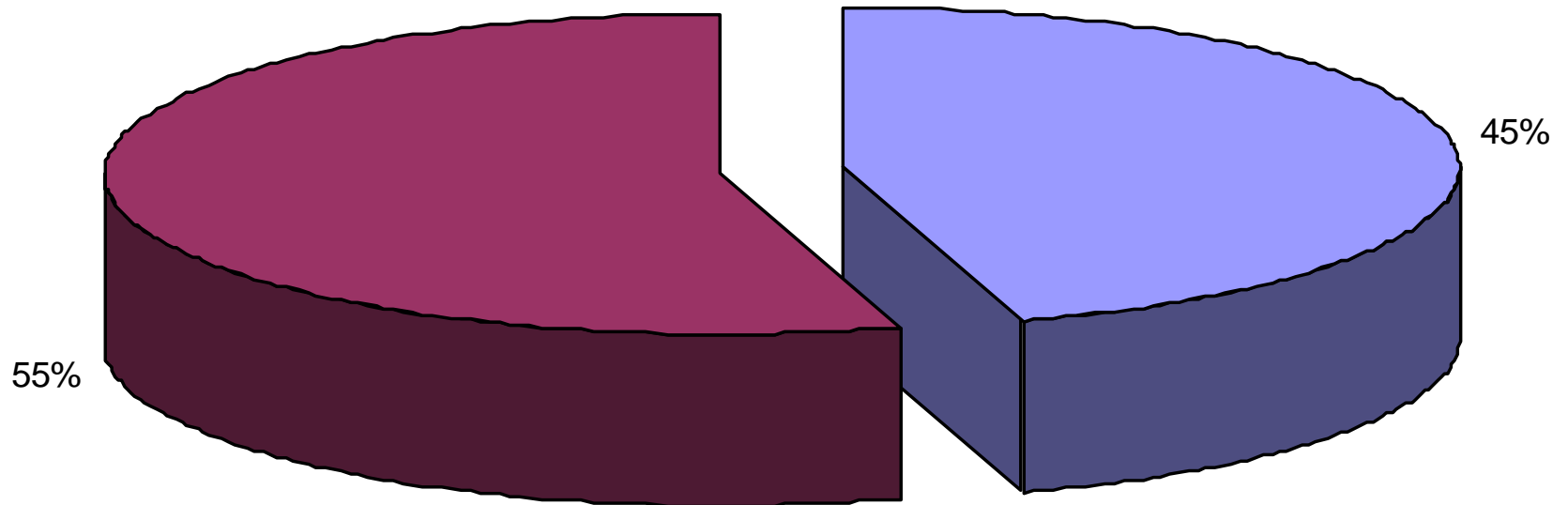


Le sondage

Entreprises qui offrent des primes

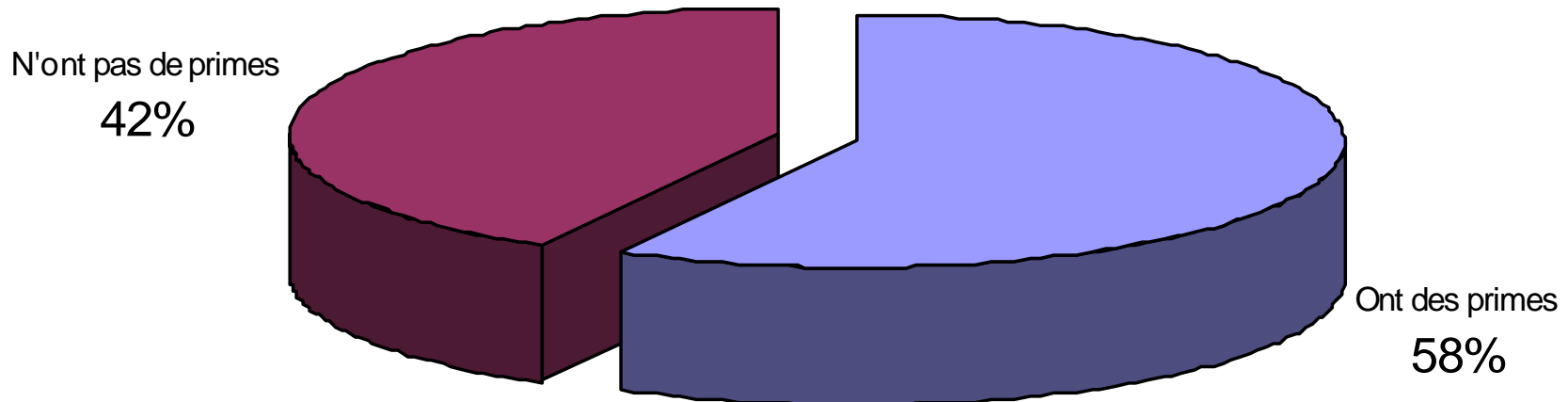
■ Offrent des primes

■ N'offrent pas de primes

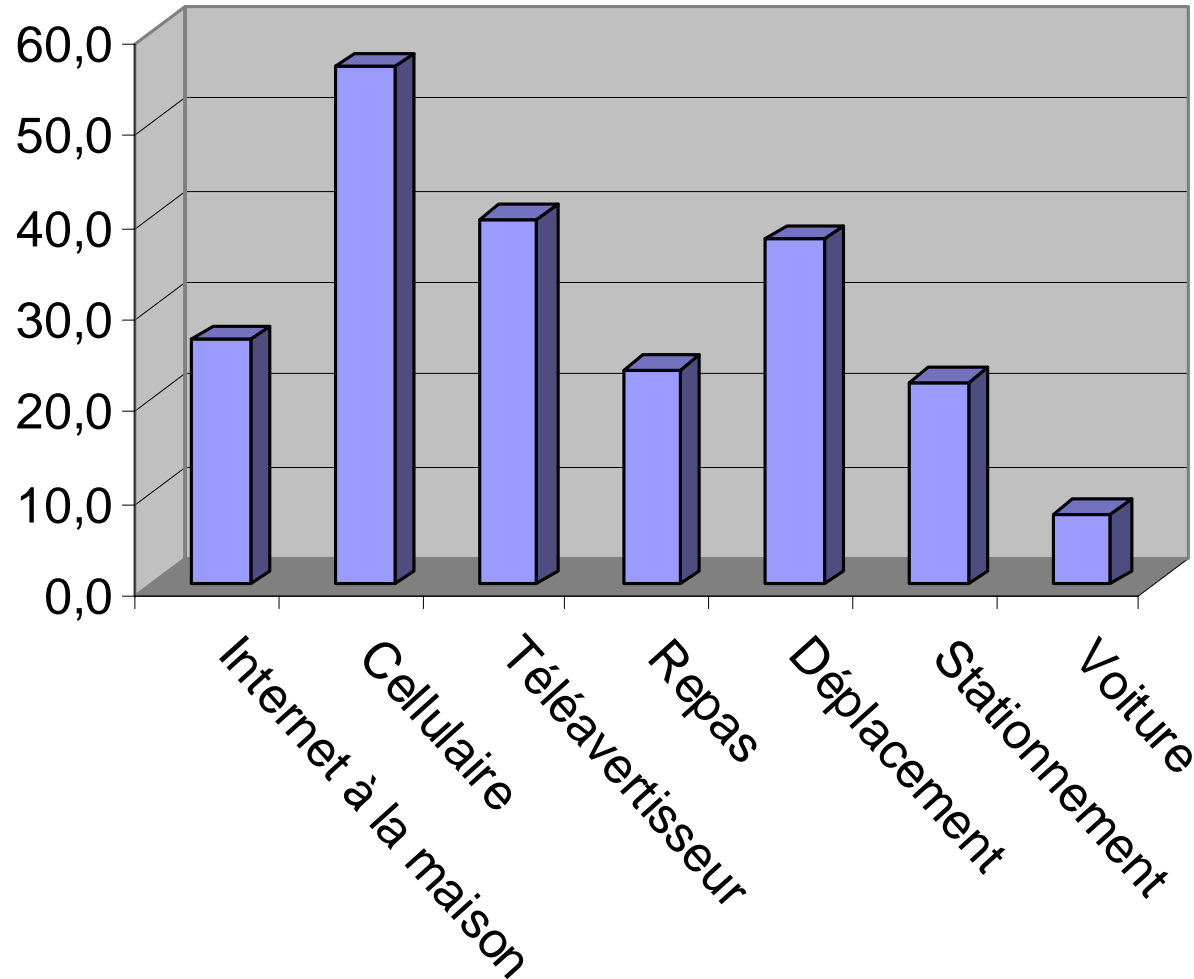


Le sondage

Pourcentage des entreprises qui accordent une prime de disponibilité au sein de celles qui demandent aux employés d'être disponible



Le sondage



Le sondage

4,3% des emplois en entreprise ont recours aux primes de disponibilité, et non l'ensemble de l'entreprise.

Heures minimums

Grandes lignes des politiques

Le sondage

- **65 % des répondants ont une politique concernant les primes de disponibilités (professionnels/techniques)**
- **Parmi les entreprises ayant une politique nous constatons que :**

	IT	Service à la clientèle
Programmes offerts	83 %	57 %
Rémunération additionnelle pour le port d'une pagette (sans appel)		
• Aucune	16 %	8 %
• En argent	80 %	92 %
• Remise en temps	8 %	5 %
• Autre	2 %	2 %

¹ Source : Enquête Radford Canada 2006

Le sondage

	IT	Service à la clientèle
Rémunération additionnelle pour résoudre un problème sans déplacement		
• Aucune	43 %	42 %
• En argent	51 %	58 %
• Remise en temps	11 %	2 %
• Autre	2 %	2 %
Rémunération additionnelle pour résoudre un problème avec déplacement		
• Aucune	32 %	38 %
• En argent	57 %	58 %
• Remise en temps	15 %	7 %
• Autre	2 %	2 %

¹ Source : Enquête Radford Canada 2006

Les primes de disponibilité

Pour qui et pourquoi ?

- Pour les employés qui ont l'**obligation** d'être disponibles à l'extérieur des heures normales de travail

Comment ?

- Autant de façons de reconnaître que de types d'obligations
 - important d'être raisonnable et proportionnel avec l'obligation
 - l'obligation doit aussi être réaliste

Les primes de disponibilité *(suite)*

Comment ? (suite)

- En fournissant tous les outils requis
- En % du salaire
- Par heure
- Par période

Autres considérations

- Rémunération des heures effectivement travaillées
 - de la maison
 - au travail
 - même principe que pour les heures supplémentaires
- Impacts sur les autres catégories d'employés

Les augmentations salariales 2007 en TI

Période de questions

Marc Chartrand, associé



Stéphane Paré, conseiller principal



Jean-François Dumais, directeur projets ressources humaines

Benoit Leduc, conseiller projets ressources humaines



Allez jeter un coup d'œil sur notre
site web

www.technocompetences.qc.ca

MERCI !