

L'activité rémunération d'Aon



L'activité rémunération a été créée chez Aon en 2010. Elle a pour mission de conseiller les entreprises dans la mise en place, l'évolution et le déploiement de leur politique de rémunération. Elle s'appuie sur :

- Une forte expertise sur les différentes composantes des politiques de rémunération.
- Une méthode éprouvée d'évaluation de poste et de création de référentiels de poste.
- Deux enquêtes de rémunération de premier plan : McLagan, spécialisée dans les métiers de la finance et Radford, leader dans le secteur de la Tech et des Life Sciences.

Offre de services

Aon offre les services suivants :

- Audit des politiques de rémunération.
- Constitution ou l'évolution du socle de base :
 - Conception et la mise en place de classifications de poste (conventionnelles et/ou d'entreprise),
 - Pesage des postes afin de construire un référentiel de rémunération cohérent,
 - Appropriation des enquêtes de salaires pour articuler une stratégie de rémunération cohérente par rapport au marché.
- Revue de certains éléments de la politique de rémunération :
 - La construction ou revue des bandes de salaires,
 - La revue et l'évolution de la gestion de la performance et de ses liens avec les différentes composantes de la rémunération,
 - Le développement de systèmes de rémunération variables, individuels ou collectifs, y compris pour les forces de vente.
- Conception de systèmes de rémunération à long terme et de rétention (actions de performance, stock-options).
- Mise en place de différents outils de pilotage des rémunérations et des impacts des révisions salariales.
- Déploiement :
 - la communication auprès de toutes les parties prenantes au sein des entreprises,
 - l'accompagnement du changement que ce soit auprès des managers, des partenaires sociaux ou des salariés,
 - le pilotage avec la mise en place d'un certain nombre d'outils permettant de suivre l'évolution de la masse salariale, d'effectuer des simulations et de s'assurer de l'équité interne et externe.



Mise en place du socle de base

- Toute politique de rémunération doit s'appuyer sur des fondamentaux que sont le catalogue des postes, le pesage des postes et l'intégration des enquêtes de rémunération.
- Les catalogues de postes peuvent être trouvés sur le marché mais doivent être adaptés aux spécificités de chaque entreprise.
- Aon propose plusieurs méthodologies de pesage de poste afin d'évaluer la valeur relative des postes au sein des organisations :
 - par critères permettant d'appréhender la contribution de chaque poste à la création de valeur de l'entreprise,
 - par comparaison d'attendus génériques de poste.
- Les enquêtes de rémunérations sont pour la plupart du temps sectorielles.

Par exemple :

- Mc Lagan est une enquête dédiée aux métiers de la finance,
- Radford est une enquête principalement spécialisée dans les métiers de la technologie et des sciences médicales.

Une entreprise est souvent appelée à utiliser plusieurs enquêtes pour couvrir tous ces domaines d'activité.

Aon offre une plateforme Human Capital Analytics qui intègre les offres de McLagan et de Radford dans une plateforme unique.

Pour bénéficier des résultats d'une enquête, l'entreprise doit soumettre ces données suivant un format spécifique à l'enquête en question. Aon peut accompagner l'entreprise à la fois dans la soumission de ces données et dans l'intégration des résultats dans son référentiel.

Politique de rémunération

Conception

Une fois le socle définit, l'entreprise doit se positionner par rapport aux données de marché qu'elle s'est appropriée et qu'elle a intégré à son référentiel. Elle doit notamment définir ses propres bandes de salaires ainsi que sa politique de rémunération variable et de rémunération à long terme.

Aon peut aider l'entreprise à trouver le positionnement qui correspond le mieux à sa stratégie et à ses capacités tout en restant compétitive.

Déploiement

Pour être déployée de façon efficace, une politique de rémunération doit être bien communiquée aux différentes parties prenantes, notamment aux managers et aux partenaires sociaux mais également à l'ensemble des salariés.

Chaque salarié, mais également chaque candidat ou nouvel embauché doit comprendre la structure de sa rémunération et son positionnement.

Chacun doit également comprendre le processus de revue des rémunérations liés généralement à la revue annuelle de la performance ou aux promotions internes.

De nombreux pays, à commencer par les Etats-Unis mais plus récemment les pays de l'Union Européenne émettent des directives pour pousser les employeurs à plus de transparence sur les politiques de rémunération et à plus d'équité dans le traitement de leurs salariés.

Aon est en mesure d'accompagner les entreprises dans cette communication.

La politique de rémunération doit également être intégrée autant que possible dans un système d'information robuste car beaucoup de données très sensibles sont enregistrées et manipulées. Cela permettra également de procéder à de multiples analyses de données.



Contact :

Direction Human Capital



Anne JEAN

*Directeur Talent France,
Human Capital Solutions*

anne.jean@aon.com

A propos d'Aon

Aon plc (NYSE : AON) a pour vocation d'accompagner ses clients du monde entier dans leur prise de décision afin de protéger et d'enrichir leur quotidien. Présents dans plus de 120 pays et territoires, les collaborateurs d'Aon mettent à la disposition de leurs clients leurs compétences en matière d'analyse, de capital risque et de capital humain, et leur proposent des solutions adaptées à leur contexte local. Ils leur apportent ainsi la clarté et la confiance nécessaires pour prendre les meilleures décisions en matière de gestion des risques et des ressources humaines dans le but de protéger et de développer leurs activités.

Suivez Aon sur LinkedIn, Twitter, Facebook et Instagram.

Copyright® 2024 Aon. Tous droits réservés

Ce document est destiné à des fins d'information uniquement et ne doit pas être interprété comme conseil ou opinion sur des faits ou des circonstances spécifiques. Les commentaires contenus dans ce rapport sont basés sur l'analyse préliminaire par Aon de l'information accessible au public ou considérée comme émanant de source sûre. Le contenu de ce document est mis à disposition en tant que tel sans garantie d'aucune sorte. Aon décline toute responsabilité légale envers toute personne ou organisation pour la perte ou le dommage causé par ou résultant de l'utilisation de ce contenu.

www.aon.com/france

Aon France

Siège social | 31-35 rue de la Fédération | 75717 Paris Cedex 15 | t +33(0)1 47 83 10 10 | f +33(0)1 47 83 11 11 | aon.com/france
N° ORIAS 07 001 560 | SAS au capital de 46 027 140 euros | 414 572 248 RCS Paris | N° de TVA intracommunautaire : FR 22 414 572 248
GARANTIE FINANCIÈRE ET ASSURANCE DE RESPONSABILITÉ CIVILE PROFESSIONNELLE CONFORMES AUX ARTICLES L512-7 ET L512-6 DU CODE DES ASSURANCES