

Présentation des enquêtes de rémunération et d'avantages sociaux 2023 de WTW

Work & Rewards / Rewards Data Intelligence

Mardi 28 mars 2023

La reproduction en tout ou partie du contenu du présent document est strictement interdite. Le présent document ne peut remplacer une prestation de conseils spécifiques. En conséquence, WTW décline toute responsabilité pour toute perte ou dommage qui serait occasionné(e) à un tiers du fait de toute action ou de toute abstention de sa part qui résulterait du contenu du présent document ou des informations y figurant.

Votre équipe Rewards Data Intelligence ce matin !



Anne-Catherine Monteiro

Senior Consultant, Rewards Data Intelligence

anne.catherine.monteiro@willistowerswatson.com

M : +33 6 82 93 87 01



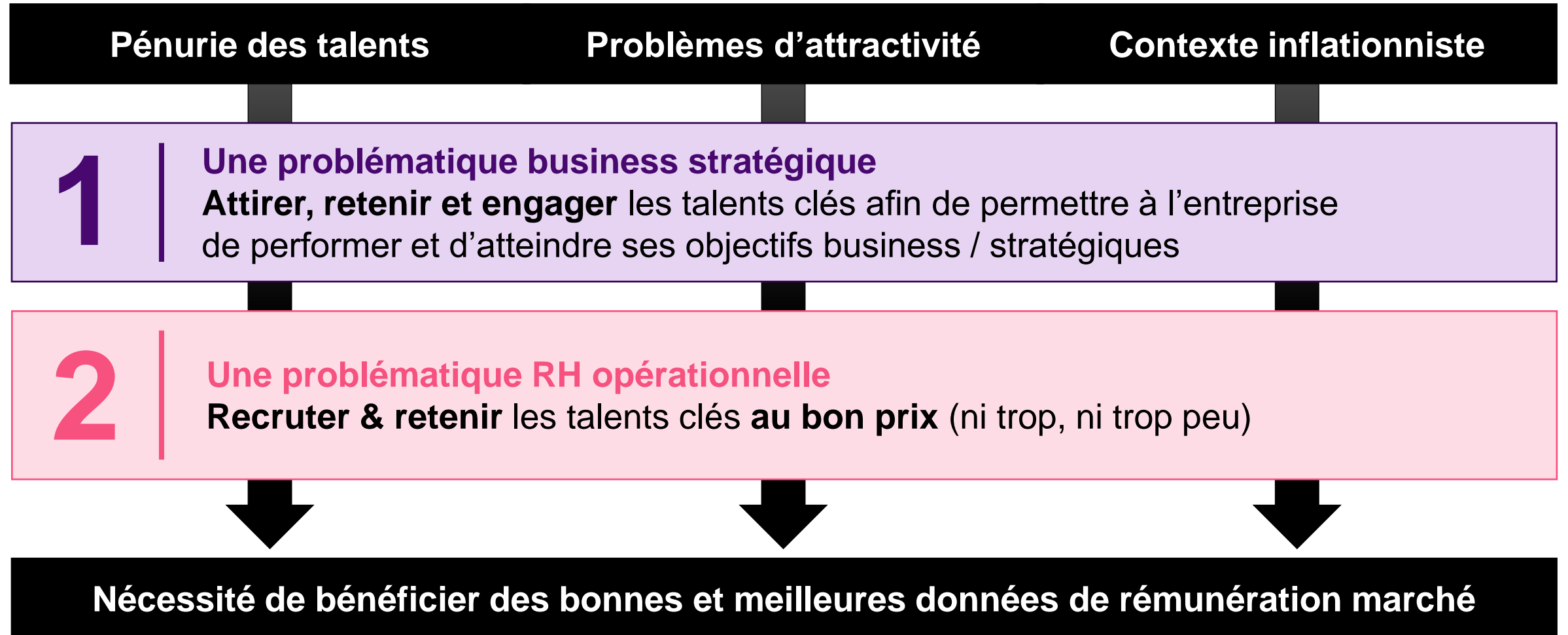
Khalil Aït-Mouloud

Director, Rewards Data Intelligence Practice Leader

khalil.ait-mouloud@willistowerswatson.com

M : +33 6 83 30 92 45

Définir la rémunération juste n'est pas aisé. Nous le rendons simple et intuitif grâce aux meilleures enquêtes de rémunération du marché !



Agenda

1. Les principales tendances de rémunération 2023
2. Proposition de valeur de WTW
3. La participation à nos enquêtes annuelles
4. Nos options d'accompagnement complémentaires

Tendances de rémunération 2023

Les 5 principales priorités C&B en 2023



Anticiper les **évolutions économiques** et du **marché de l'emploi**



Écouter les salariés et leurs attentes, **s'adapter** ou risquer de les perdre



Diversifier votre vivier de talents et améliorer **l'expérience salarié**



Personnaliser et introduire de la **flexibilité** pour différencier



Se laisser guider par vos deux meilleurs amis : les **données** et la **technologie**

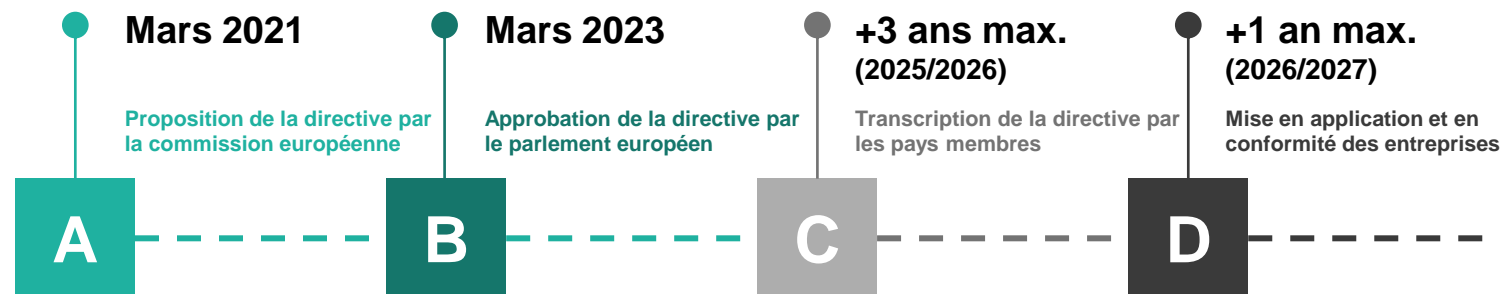
Directive Européenne sur la transparence des rémunérations

Quoi ? Pourquoi ? Quand ?

« Un travail égal mérite un salaire égal. Et pour l'égalité salariale, nous avons besoin de transparence.

Les femmes doivent savoir si leurs employeurs les traitent équitablement. Et quand ce n'est pas le cas, elles doivent avoir le pouvoir de se battre et d'obtenir ce qu'elles méritent. »

Ursula von der Leyen, Présidente de la Commission Européenne sur l'introduction des propositions relatives à la transparence des rémunérations, une priorité de sa présidence et un élément de la stratégie de l'UE pour l'égalité 2020-2025



Le calendrier exact reste incertain. La majorité de nos clients commencent à se préparer dès maintenant, car cela peut prendre plusieurs années pour se réaliser – et il vaut toujours mieux anticiper les futures réglementations !

Transparence sur les politiques de rémunération

Transparence sur les salaires à l'embauche

Droit à l'information

Écarts salariaux femmes / hommes (au global)

Écarts salariaux femmes / hommes (par catégorie)

Évaluation paritaire des écarts injustifiés

Proposition de valeur de WTW

Permettre aux talents et aux organisations d'atteindre leur plein potentiel

Organisation du travail

La manière dont les talents
et les organisations
accomplissent leurs
missions



Notre vision : favoriser la
conception et la mise en
œuvre de modes de travail
et de reconnaissance qui
permettent aux entreprises
de se transformer et de
s'inscrire dans un succès
durable.

Rémunération globale

La manière dont les talents
sont motivés et reconnus
dans leurs contributions

Nos enquêtes de rémunération 2022 dans le monde

Définir la rémunération juste n'est pas aisé, nous le rendons simple et intuitif !

Au cours des 70 dernières années, Rewards Data Intelligence (RDI) a fourni aux entreprises de toutes tailles des données d'enquête de rémunération fiables, pertinentes et opportunes, combinées à des rapports mondiaux, régionaux et locaux sur les politiques et les pratiques en RH, de rémunération et d'avantages sociaux, afin d'aider les RH et C&B à prendre les meilleures décisions pour leurs salariés et leurs organisations. Nos bases de données sont reconnues dans le monde entier comme une source de premier plan de données de benchmark

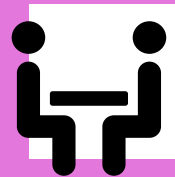
11,000+

Entreprises
participantes
uniques

44,000+ participations



représentant
27 millions
de titulaires



dans
120
pays

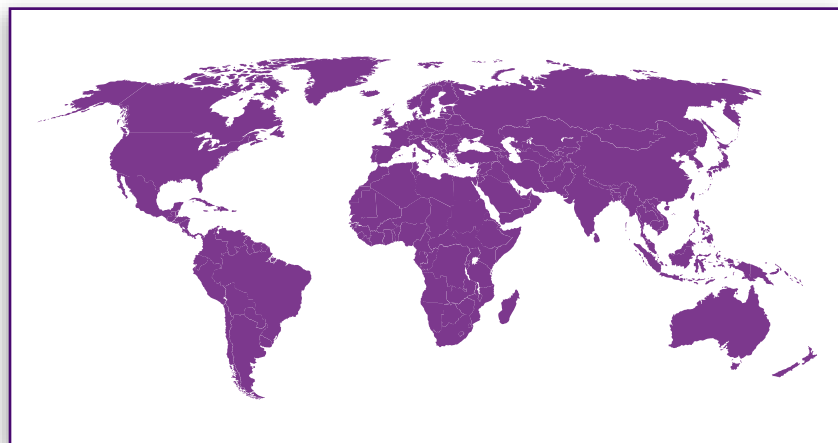


40 secteurs
d'activité



En savoir plus sur nos produits et services sur le [RDI Store](#) et cliquez ici pour notre [Global Capabilities Brochure](#)

Une couverture géographique élargie à plus de 120 pays



Asie Pacifique

- Australie
- Bangladesh
- Brunei
- Darussalam
- Cambodge
- Chine
- Hong Kong
- Inde
- Indonésie
- Japon
- Macao
- Malaisie
- Myanmar
- Nouvelle-Zélande
- Philippines
- Singapour
- Corée du Sud
- Sri Lanka
- Taïwan
- Thaïlande
- Vietnam

Europe de l'Ouest

- Autriche
- Belgique
- Danemark
- Finlande
- France
- Allemagne
- Irlande
- Italie
- Luxembourg
- Pays-Bas
- Norvège
- Portugal
- Espagne
- Suède
- Suisse
- Royaume-Uni

Amérique Latine

- Argentine
- Brésil
- Chili
- Colombie
- Costa Rica
- République Dominicaine
- Équateur
- El Salvador
- Guatemala
- Honduras
- Mexique
- Nicaragua
- Panama
- Paraguay
- Pérou
- Porto Rico
- Uruguay

Europe Centrale, Moyen Orient et Afrique

- Albanie
- Algérie
- Angola
- Arménie
- Azerbaïdjan
- Bahreïn
- Bélarus
- Bosnie et Herzégovine
- Bulgarie
- Cameroun
- Côte d'Ivoire
- Croatie
- Chypre
- République Tchèque
- RD Congo
- Égypte
- Estonie
- Éthiopie
- Géorgie
- Ghana
- Hongrie
- Irak
- Israël
- Jordanie
- Kazakhstan
- Kenya
- Koweït
- Lettonie
- Liban
- Libye
- Lituanie
- Malte
- Maurice
- Monténégro
- Maroc
- Mozambique
- Namibie
- Nigeria
- Macédoine du Nord
- Oman
- Pakistan
- Pologne
- Qatar
- Roumanie
- Russie
- Arabie Saoudite
- Sénégal
- Serbie
- Slovaquie
- Slovénie
- Afrique du Sud
- Tanzanie
- Tunisie
- Turquie
- Ouganda
- Ukraine
- EAU
- Ouzbékistan
- Zambie
- Zimbabwe

Amérique du Nord

- Canada
- États-Unis

■ General Industry

■ General Industry Plus

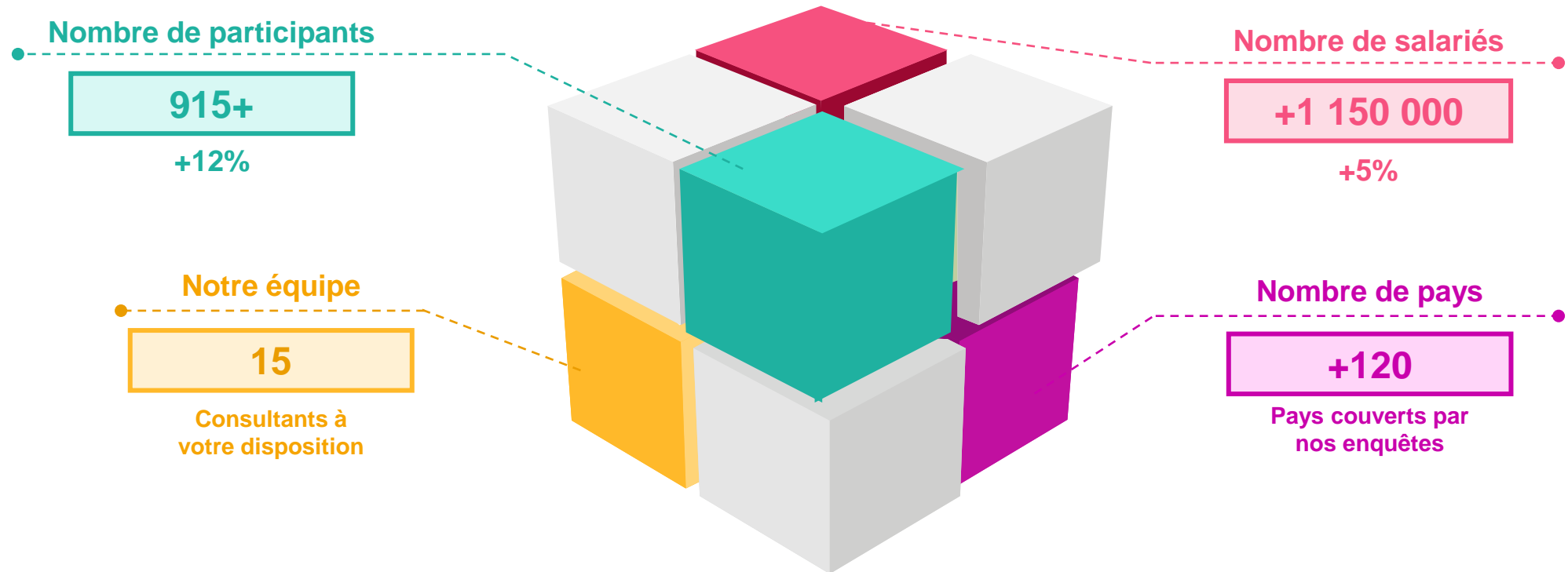
Les rapports d'enquêtes dans certains pays pourraient ne pas être disponibles par faute d'échantillon représentatif et suffisant

L'accès aux rapports d'enquêtes est réservé aux participants, à l'exception de General Industry

Les rapports General Industry Plus couvrent toutes les entreprises et toutes les fonctions couvertes par nos enquêtes (transverses et spécifique à un secteur d'activité)

Nos enquêtes de rémunération 2022 en France

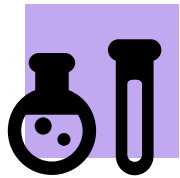
Nous nous engageons à vous fournir des données de benchmark C&B et RH d'un haut niveau de qualité et représentatives d'une multitude de métiers au sein de divers secteurs d'activité



General Industry	Energy & Nat. Resources	Pharma. & Health Sci.	Financial Services	Private Equity	FinTech	Tech., Media & Gaming	Aerospace & Defense	Retail	Prof. Services & Legal	Artificial Int. & Digital Talent	Executive
650 000	75 000	90 000	220 000	2 500	45 000	335 000	35 000	220 000	35 000	50 000	9 500

Des enquêtes qui permettent de mesurer le marché selon les habitudes de mobilité des différents segments de talents

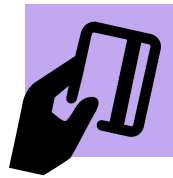
Talents mobiles dans un secteur unique



Pharmaceutical and Health Sciences



Energy and Natural Resources



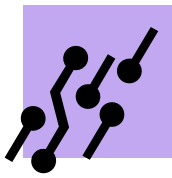
FinTech



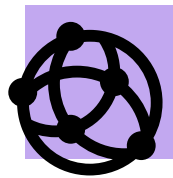
Retail



Financial Services



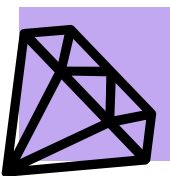
Tech, Media and Gaming



Shared Services and Outsourcing



Aerospace and Defense



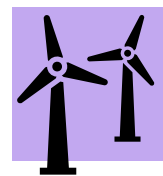
Private Equity



Professional Services



Real Estate

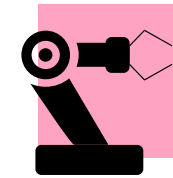


Renewable Energy

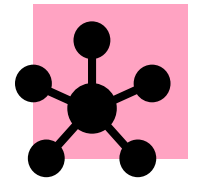
Talents mobiles dans tous les secteurs



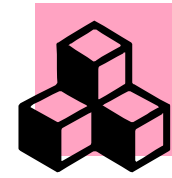
General Industry



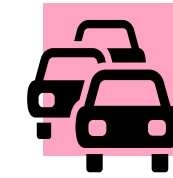
Artificial Intelligence and Digital Talent



Executive



Global Long-Term Incentives



Company Cars



Jeunes Diplômés

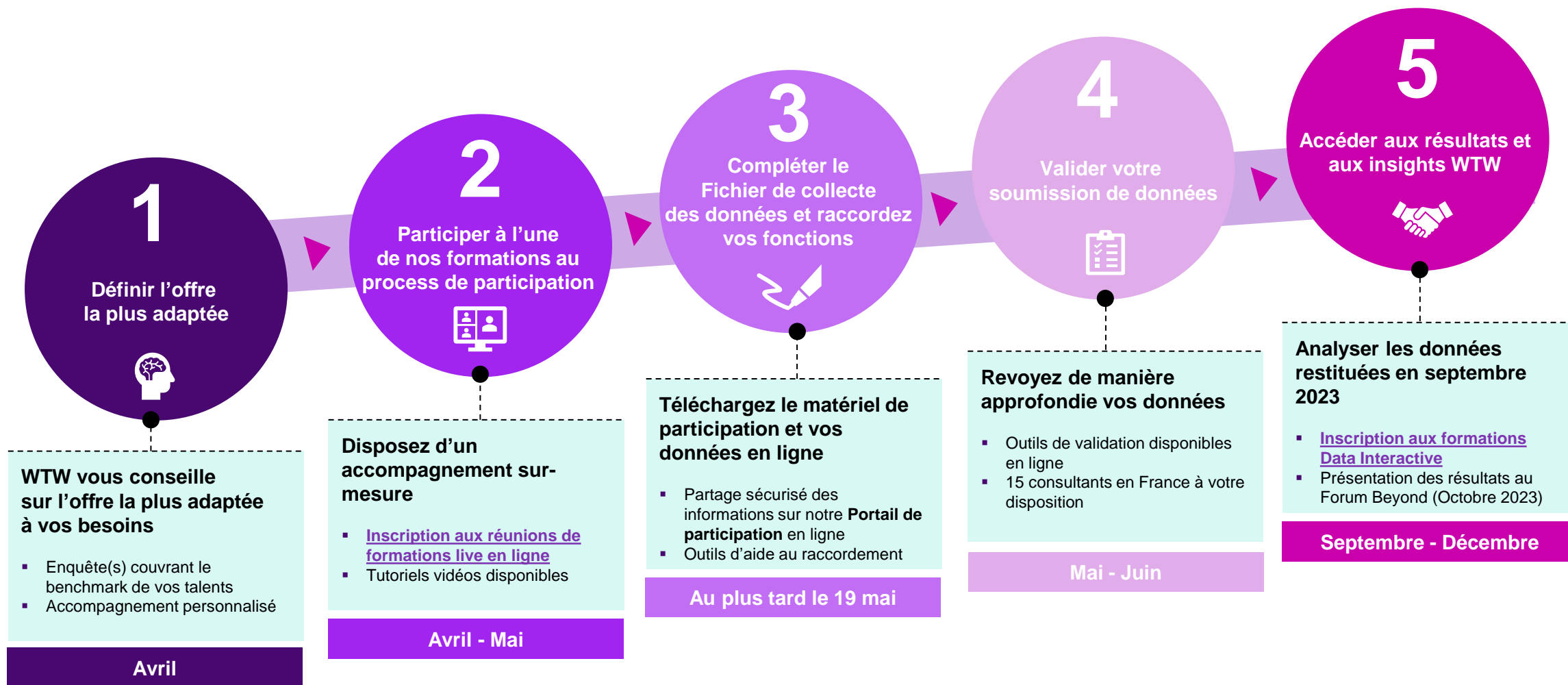
Enquêtes spécifiques France

Une approche de rémunération globale : benchmark quantitatif et qualitatif des politiques RH, de rémunération et d'avantages sociaux



La participation à nos enquêtes annuelles

Les 5 grandes étapes clés de participation à nos enquêtes annuelles



Étape 1 : Définir le benchmark et les données les plus adaptés

Gouvernance des benchmarks et adaptation à la réalité de chaque « talent pool »



Couverture des fonctions	Fonctions support + fonctions spécifiques au secteur d'activité	Fonction support, d'ingénierie et commerciales communes	Toutes fonctions confondues, pour les jeunes diplômés	Une sélection de fonctions digitales (IT, cybersécurité, IA, data, marketing, ...)	Une sélection de fonctions digitales (IT, cybersécurité, IA, data, marketing, ...)
Panel de comparaison	Sectoriel	Intersectoriel	Intersectoriel	Intersectoriel	Intersectoriel (idem que « AI&DT »)
Composantes de l'enquête	<ul style="list-style-type: none"> Rémunération Politiques RH Conception des Plans d'Avantages Sociaux 	<ul style="list-style-type: none"> Rémunération Politiques RH Conception des Plans d'Avantages Sociaux 	<ul style="list-style-type: none"> Rémunération par école, fonction, secteur Politiques RH et de rémunération pour les jeunes diplômés 	<ul style="list-style-type: none"> Rémunération Politiques RH et de rémunération pour les talents du digital 	<ul style="list-style-type: none"> Rémunération + impact des compétences sur les rémunération + prévalence des compétences

* AI&DT = Artificial Intelligence & Digital Talent

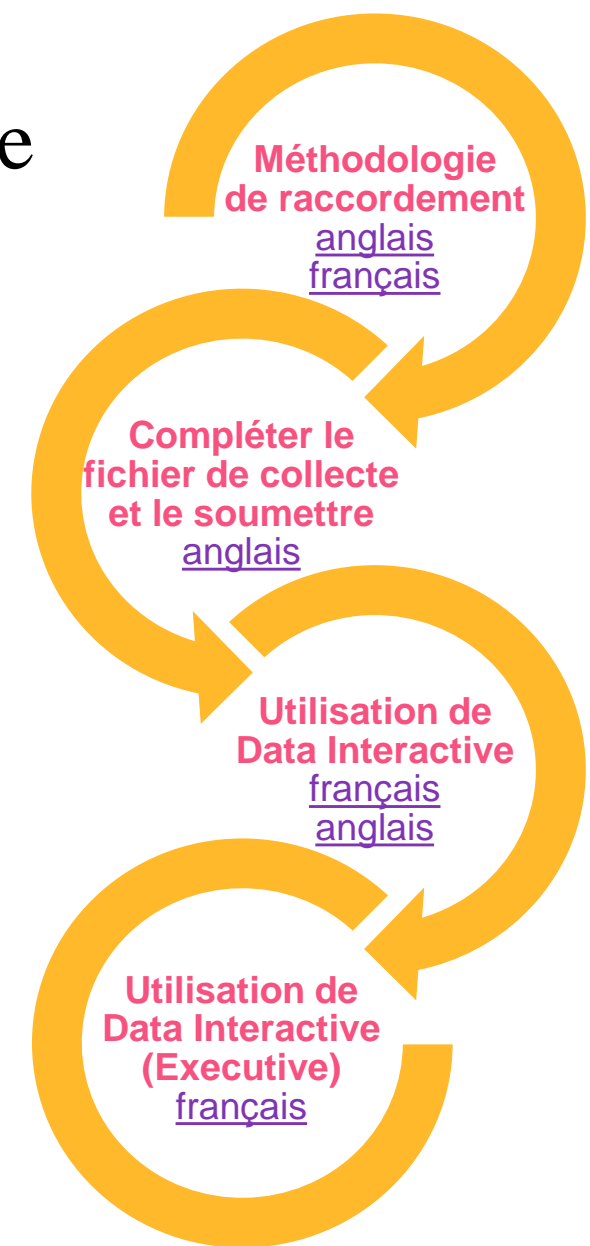
Étape 2 : Participer aux formations à la méthodologie de raccordement et au processus de participation

Formation au raccordement des fonctions et au processus de participation Webinar de 9h30 à 11h30	Formation à l'utilisation des outils digitaux de restitution des enquêtes WTW Webinar de 9h30 à 11h15
Mardi 28 mars	Jeudi 7 septembre
Jeudi 13 avril	Jeudi 21 septembre
Jeudi 27 avril	Jeudi 5 octobre
Jeudi 11 mai	Jeudi 26 octobre
Jeudi 25 mai	Jeudi 16 novembre
Jeudi 8 juin	

Inscrivez-vous dès aujourd'hui [en cliquant ici](#) !

Tous nos événements internationaux peuvent être consultés sur [notre calendrier global](#) !

N'hésitez pas à convier vos équipes intervenant dans le raccordement ou la participation !



Étape 3 : Raccorder les fonctions au référentiel WTW et compléter le fichier de collecte des données et le soumettre à WTW (1/3)

Données collectées dans le Fichier de collecte

Employee Data					Job Matching Information					Job Impact Data					
Country Code	Area/City Code	Postal/ZIP Code	Unique Incumbent Identifier	Department Name	Internal	Employee Status (FRA01/FRA02)	Function Code	Discipline Code	Career Level	Incumbent Global Grade	Job Matching Comments	Business Unit Name	Number of Employees Supervised (Direct + Indirect)	Corporate/Non corporate (C/N)	Geographic Scope (S/M/R/G)
FRA	FR001	75013	001234	Accounting Department			AFB	AFB010	P4	13		Corporate Business		N	S

Exemple de Fichier de collecte

Données à renseigner dans le Fichier de collecte :

- Données de l'organisation (effectif, CA, secteur d'activité)
- Données individuelles (matricule, genre, département, intitulé de la fonction...)
- Données de raccordement aux métiers et niveaux de l'enquête
- Données de rémunération (salaire de base, primes fixes, bonus individuels et collectifs, LTI, avantages voiture...)

Questionnaires « Politiques et pratiques RH » et « Conception des plans d'avantages sociaux » à compléter :

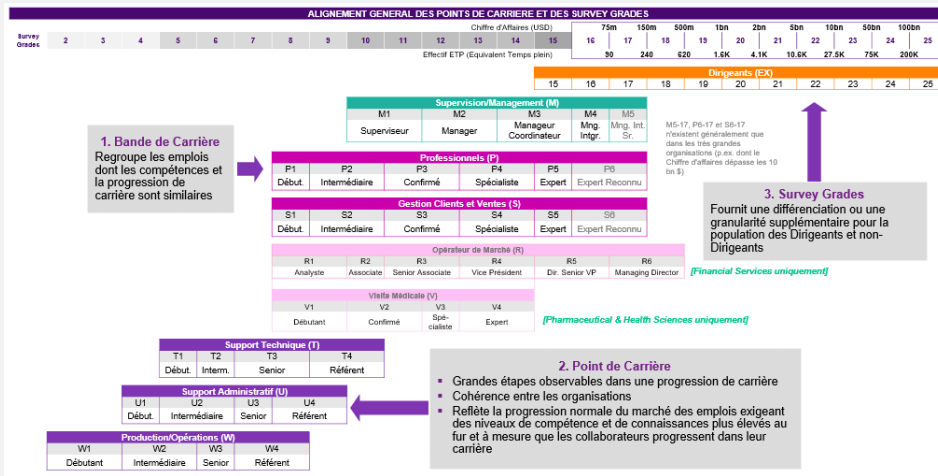
- Pratiques de révision salariale, rémunération variable, attraction, rétention, retraite, bien-être, etc.
- Politiques, pratiques RH, avantages sociaux

Étape 3 : Raccorder les fonctions au référentiel WTW et compléter le fichier de collecte des données et le soumettre à WTW (2/3)

Notre méthodologie de raccordement en 2 étapes :

Classification des fonctions (Points de Carrière et Global Grades)

Attribuer une Bande de Carrière, un Point de Carrière et un Survey Grades à vos fonctions afin d'assurer une comparaison vs. celles ayant un **poids** / nécessitant un **niveau de contribution comparable** sur le marché



Architecture des fonctions (Domaines d'Activité et Disciplines)

Attribuer un Domaine d'Activité et une Discipline à vos fonctions afin d'assurer une comparaison vs. celles nécessitant des **compétences comparables** sur le marché

Domaine d'Activité	AHR Ressources Humaines	AIT Administration Informatique	FBV Conseil Clientèle en Agence	TPD Développement de Produits Techniques
Généraliste / Pluridisciplinaire	AHR000 Ressources Humaines Généraliste/Pluri.	AIT000 Administration Informatique Généraliste/Pluri.	FBV000 Conseil Clientèle en Agence Généraliste/Pluri	TPD000 Développement de Produits Techniques Généraliste/Pluri.
Disciplines spécifiques	AHR010 Rémunération et Avantages Sociaux	AIT010 Administration des Systèmes d'Information	FBV010 Particuliers	TPD030 Développement de Produits
	AHR060 Avantages Sociaux	AIT015 Administration Web	FBV020 Privés	TPD040 Développement de Produits Technologiques - Mathématiques, Statistiques et Informatique
	AHR095 Ressources Humaines de Proximité	AIT020 Help Desk de Support Informatique	FBV030 Entrepreneurs	TPD050 Développement Produit - Ingénierie
	AHR100 Relations Sociales	AIT030 Administration de Bases de Données	FBV040 Conseiller d'Accueil/Service Client	TPD060 Développement Produit - Prototypes et Essais
	AHR120 Développement RH	AIT040 Contrôle/Administration de Réseaux	—	TPD080 Développement Produit - Création de Design / Design industrielle
	AHR122 Contrôle de Gestion Sociale	AIT060 Continuité de l'Activité des Systèmes d'Information	—	TPD120 Architecture Web
Pas de Discipline applicable	AHR999 Pas de Discipline applicable	AIT999 Pas de Discipline applicable	FBV999 Conseil Clientèle en Agence	TPD999 Pas de Discipline applicable

Exemple de raccordement complet :

AID010-P2-10

Domaine d'Activité : **AID** – Développement IT / Discipline : **AID010** – Développement d'Application / Point de Carrière : **P2** – Professionnel Intermédiaire / Global Grade : **10**

Étape 3 : Raccorder les fonctions au référentiel WTW et compléter le fichier de collecte des données et le soumettre à WTW (3/3)

Nos outils d'aide à la participation

Find Job Recommendations

Cette interface fournit une recommandation de raccords basée du titre de l'emploi, la description du poste / mots clés, le pays et le salaire de base (disponible en **anglais** uniquement)

The screenshot shows the 'Find Job Recommendations' interface. At the top, there are search filters: 'ex: Project Management', 'All Regions', 'Technology', 'TPD - Technology Product Deve...', and '2022 Tech, Media and Gaming ...'. Below the filters, it displays '32 Results'. The first four results are:

- TPD000** - Technology Product Development Generalist/Multidiscipline
TPD - Technology Product Development
Identifies, collects and evaluates new technology product ideas, strategic product extensions or enhancements to existing products to determine their potential to address customer needs and to achieve goals in revenue growth and market share | Responsibilities are within the Technology Product Development Function as a generalist or in a combination of Disciplines
- TPD030** - Technology Product Development - Physical Science
TPD - Technology Product Development
Initiates, leads, conducts and supports product development based on chemistry, earth sciences, physics or metallurgy
- TPD040** - Technology Product Development - Mathematics, Statistics and Computer Science
TPD - Technology Product Development
Initiates, leads, conducts and supports product development based on mathematics, statistics or computer science
- TPD050** - Technology Product Development - Engineering
TPD - Technology Product Development
Designs, validates and brings to market new products that will directly impact business results utilizing CAD (Computer Aided Drafting) or CAE (Computer Aided Engineering) systems to model new designs and produce detailed engineering drawings | Specifies precise new product functional requirements, designs, tests and integrates components to produce final

Le Job catalogue en ligne

Il fournit un moyen rapide et facile de trouver les Domaines d'Activité et Disciplines applicables selon l'enquête à laquelle vous participez

The screenshot shows the 'Le Job catalogue en ligne' interface. It displays 'Showing job match recommendations for:' with various filters like 'Accountant', 'None', 'Advertising', '15501', '10000 USD', and 'None Selected'. Below the filters, there are two tabs: 'Recommended Disciplines' and 'Recommended Career Bands/Levels'. The 'Recommended Disciplines' tab is active, showing a grid of discipline cards:

- AFB Accounting** - Accounting Generalist/Multidiscipline
Establishes and maintains accounting policies and controls, fiscal controls, preparing financial reports and safeguarding the organization's assets | Responsibilities are within the Accounting Function as a generalist or in a combination of Disciplines
- AFB040** - Cost Accounting
Prepares, records, analyzes and reports on the cost of producing the organization's products and services | Analyzes capital budget requests | Maintains ledgers and financial statements
- AID010** - Application Development
Provides application software development services typically in a defined project | Develops program logic for new applications
- AID000** - IT Development Generalist/Multidiscipline
Designs, develops, codes, tests, debugs and/or customizes information technology (IT) solutions for own business or
- AID020** - Business Systems Analysis
Acts as a liaison between the IT development group and business units for the development and implementation of new

Étape 4 : Valider la soumission de données

Utiliser l'Online Editor pour une qualité des données optimisée

Qu'est-ce que le Online Editor ?

Le Online Editor est une nouvelle fonctionnalité du Portail de participation. Il est un outil de revue et validation en ligne des données. Il permet aux utilisateurs de corriger les erreurs en temps réel dans la soumission et les resoumettre en ligne.

Le système valide automatiquement les modifications apportées en ligne et fournit immédiatement des commentaires aux utilisateurs.



Contactez vos consultants dédiés pour toute question liée à la participation et à la soumission des données.

The screenshot displays the 'Online Editor' interface for a '2021 Fintech Compensation Survey - Philippines - Test Company'. It features a 'Data Errors' sidebar on the left with sections for 'Organization Data', 'Incumbent Data', and 'Contact Data'. The 'Incumbent Data' section shows an error: 'Area/City Code has invalid value.' with 6 cases. A dropdown menu is open for this error, showing 'Enter the correct value' and buttons for 'Apply to All Cases' and 'Cancel'. The main area contains a table of 'Employee Data' with columns: Country Code, Area/City Code, Postal/ZIP Code, Unique Incum..., Department..., Internal Positi..., Internal Grad..., Education Level, Gender, and Da. Rows 1-3 and 4-6 show 'PHL (INVALID)' for the Area/City Code. Row 4 has a tooltip: 'Error: Area/City Code has invalid value.' with a link 'View row/s with this error >'. At the bottom, there are buttons for 'Download the error log file and switch to Excel File submission.', 'Finish Later', and 'Submit Workbook'.

A Enquête sélectionnée

C Liste des erreurs à corriger

E Télécharger sous format Excel

B Date limite de soumission

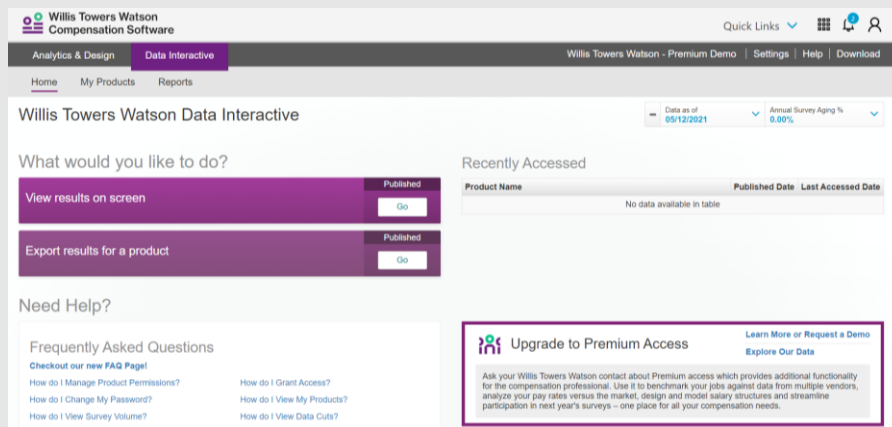
D Données initialement soumises

F Sauvegarder / soumettre

Étape 5 : Accéder aux résultats et aux insights WTW

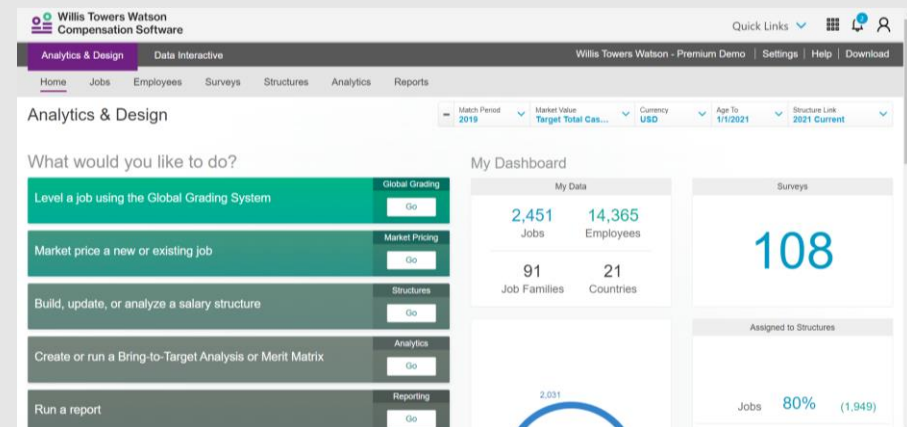
Choisir le bon niveau de fonctionnalité pour tirer le meilleur parti des données de rémunération disponibles sur [Compensation Software](#)

Data Interactive



Accéder à l'ensemble des résultats de vos enquêtes de rémunération WTW, personnaliser les données (panel de comparaison, marché régional, répliquer vos architecture et classification internes, ...) et comparer vos rémunérations à celles du marché (qu'il soit standard ou personnalisé)

Analytics & Design



Effectuer des analyses avancées de la compétitivité de vos rémunérations par rapport au marché (WTW ou autre provider) et designer et mettre à jour les outils permettant un pilotage efficace de votre politique de rémunération (structures salariales, scénarii de rattrapage, matrices d'augmentations, ...)

Standard

Donne accès aux résultats standard des enquêtes de rémunération. Les données peuvent être consultées en ligne, téléchargées (PDF ou Excel), actualisées et converties

Custom

Permet de personnaliser les résultats des enquêtes ou évaluer la compétitivité de vos rémunérations par rapport aux résultats standard ou personnalisés

Premium

Vous permet de libérer la puissance de vos données grâce aux capacités d'analyse de la compétitivité des rémunérations et de d'outiller votre politique de rémunération dans un objectif de compétitivité et d'efficacité financière

Nos options d'accompagnement complémentaire

Notre accompagnement complémentaire

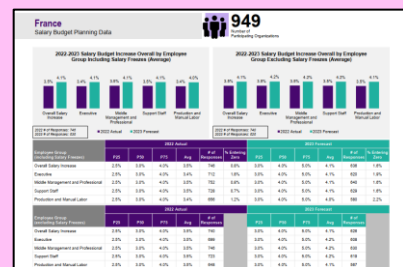
Support au raccordement à la méthodologie

Accompagner les professionnels des RH et du C&B dans la mise en œuvre de la méthodologie de raccordement et de classification des fonctions des enquêtes WTW permettant une comparaison cohérente avec le marché



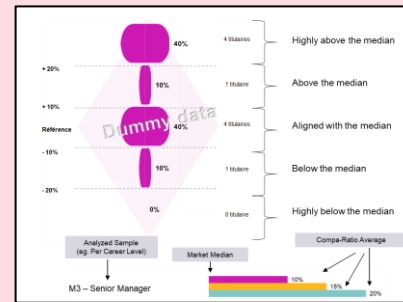
Inflation et et prévisions d'augmentations salariales

Disposer des données économiques et des meilleurs prévisions sur les augmentations salariales afin de piloter un processus d'augmentations salariales efficace et vous permettant de rester compétitifs



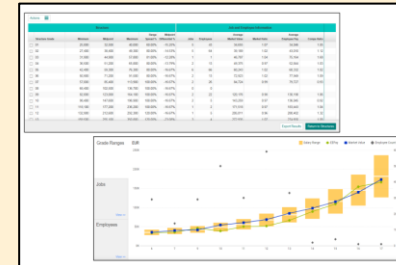
Diagnostic de compétitivité des rémunérations

Effectuer des analyses personnalisées pour mettre en évidence les forces et les zones de risque des politiques et des pratiques de rémunération et partager des recommandations basées sur les meilleures pratiques observées sur le marché



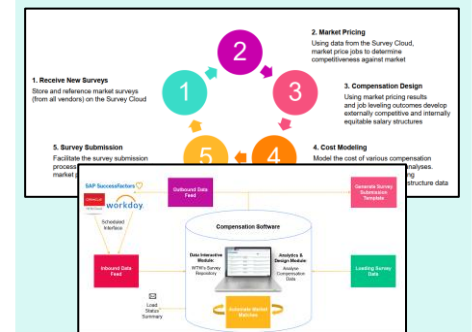
Design de structures salariales et gestion des salaires de base

Définir et concevoir une stratégie et des outils clairs de gestion du salaire de base soutenus par une technologie innovante et de pointe de WTW



Automatisation de la participation et des benchmarks

Réaliser l'automatisation du cycle annuel de rémunération et l'automatisation de la participation aux enquêtes soutenues par la technologie innovante et leader du marché de WTW



Notre accompagnement complémentaire pour faciliter le raccordement de vos fonctions à la méthodologie des enquêtes

Matrices automatiques

Construction d'une matrice de correspondance automatique entre :

- votre **référentiel des emplois** et les Domaines d'Activité et Disciplines des enquêtes
- votre **classification interne ou conventionnelle** et les Points de Carrière et Survey Grades des enquêtes

Réalisation de pré-raccordements

Travail en cabinet, en capitalisant sur les informations organisationnelles, sur les fonctions et sur les titulaires disponibles, pour réaliser des pré-raccordements de vos fonctions à la méthodologie des enquêtes (*ces pré-raccordements nécessiteront une revue approfondie basée sur une connaissance fine des fonctions*)

Atelier de support au raccordement

Réunion de support au raccordement ou de revue des pré-raccordements (grâce aux matrices de correspondance) de vos fonctions à la méthodologie des enquêtes avec le support d'un consultant de WTW (*raccordement d'entre 100 et 200 salariés par journée de travail en moyenne*)



Votre avis est important !

Partagez votre avis sur notre événement via le questionnaire de satisfaction dont le lien vous sera transmis dans le support ou via le QR code ci-dessous :



<https://forms.office.com/e/tTYuDzcXRh>

Merci de votre participation !

Consulter notre site internet [enquêtes de rémunération](#)

[S'inscrire à notre newsletter Beyond Data](#) pour recevoir les dernières actualités sur les sujets C&B

Ecouter notre [podcast Beyond Data 2022](#) : repensez vos politiques de rémunération



[Quelle rémunération pour les jeunes diplômés ?](#)



[Les tendances de la mobilité internationale](#)



[Optimiser votre processus d'augmentations](#)



[Quelles prévisions d'augmentations salariales 2023 ?](#)



[Quelle importance accordent les salariés aux avantages C&B ?](#)



[Résultats de l'enquête bien-être WTW France](#)



[Avantages sociaux : ce que les salariés attendent en 2023](#)



[L'essentiel de la réforme des retraites en France](#)

Votre équipe WTW - Rewards Data Intelligence



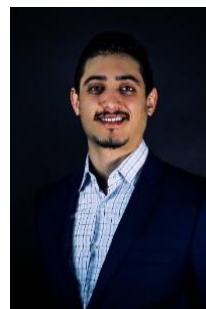
Anne-Catherine Monteiro
Media, Energy, Artificial Intel.
& Digital Talent



Valentin Michot
Tech Media & Gaming,
Artificial Intel. & Digital Talent



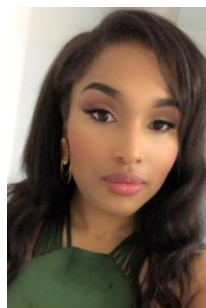
Delphine Letouzé
Tech Media & Gaming,
Aerospace & Defense, Fintech



Youssef El Archi
General Industry, Energy
General Industry, Retail, Professional
Services, Jeunes Diplômés



Virginie Marie
Retail, Professional
Services



Mariama Ba
Executive



Jason Iacino
Financial Services, Executive,
Jeunes Diplômés



Haïkal Jabri
Executive




Madeline Mauffrey
Pharmaceutical & Health
Sciences



Saâdia Benali
Financial Services, Private Equity,
Pharmaceutical & Health Sciences



Bastien Lalbie
Financial Services,
Private Equity

A woman in a black blazer and striped shirt is high-fiving a man in a grey blazer in a modern office setting. The woman is smiling and looking towards the man. The background shows a bright, open-plan office with desks, computers, and other people working.

Des questions ?
Merci pour votre participation !

Annexe

Work & Rewards

Permettre aux talents et aux organisations d'atteindre leur plein potentiel

Organisation du travail

La manière dont les talents
et les organisations
accomplissent leurs
missions

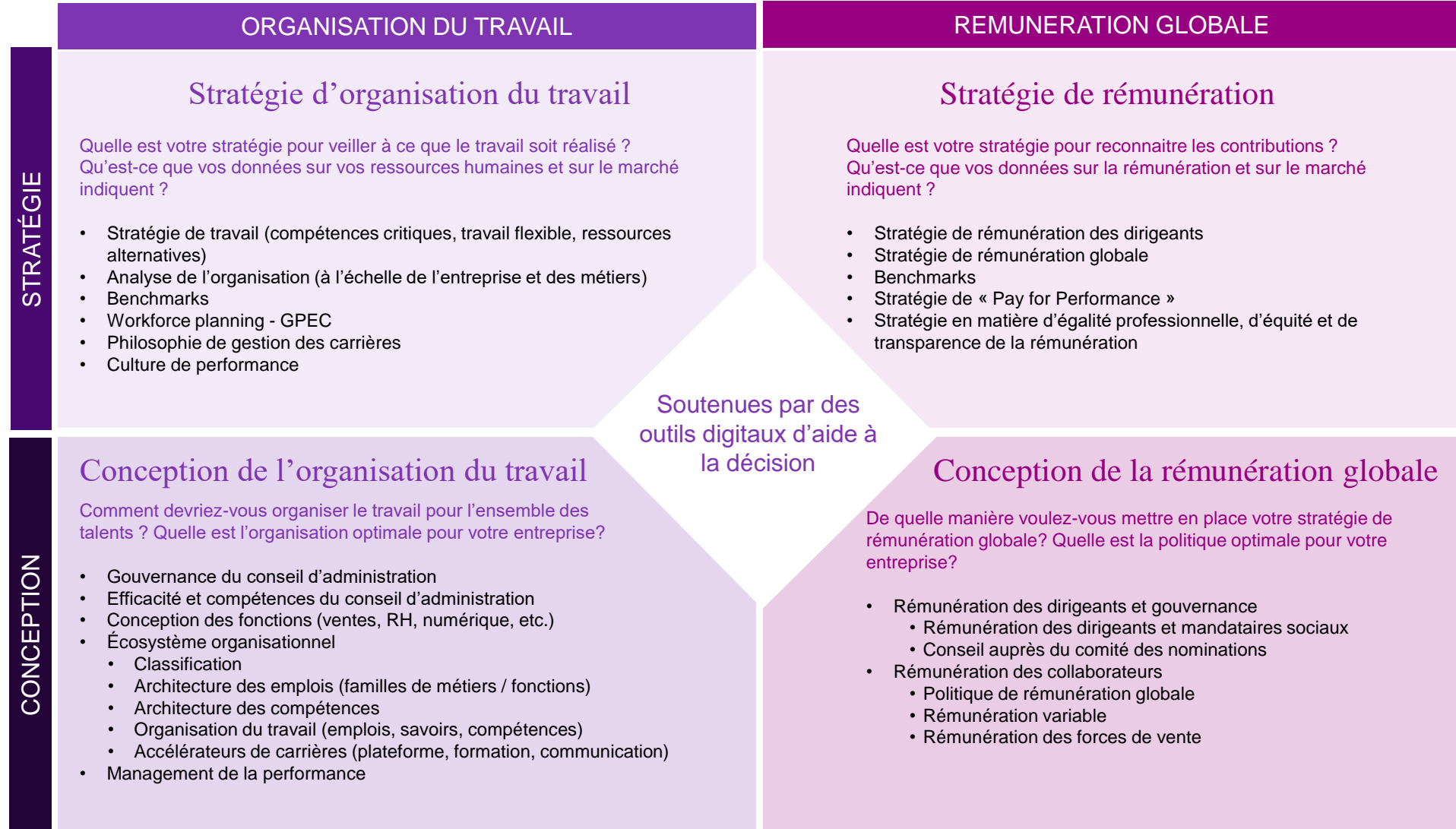


Notre vision : favoriser la
conception et la mise en
œuvre de modes de travail
et de reconnaissance qui
permettent aux entreprises
de se transformer et de
s'inscrire dans un succès
durable.

Rémunération globale

La manière dont les talents
sont motivés et reconnus
dans leurs contributions

Des solutions Work & Rewards qui impactent les résultats



Les atouts de WTW

STRATÉGIE DIGITALE ET INNOVATION



Nous poursuivons une stratégie ambitieuse en matière d'innovations digitales : nous développons en permanence des prototypes en mode agile et avons à cœur de concevoir des interfaces utilisateurs de qualité. Nos compétences en data science permettent à nos clients d'accéder à des données uniques en matière de capital humain et à des outils d'analyse d'aide à la décision performants. WTW investit en permanence dans des alliances stratégiques afin de mobiliser les toutes dernières innovations technologiques.

BENCHMARKS UNIQUES



Depuis plus de 70 ans, nous fournissons des analyses et des données issues d'enquêtes rigoureuses et ciblées sur les préoccupations de nos clients. Plus de 11 000 entreprises issues de plus de 40 secteurs et représentant plus de 32 millions de collaborateurs participent à nos enquêtes.

Nous permettons aux entreprises de toute taille de déterminer et optimiser leurs politiques salariales et d'avantages sociaux de manière précise : par population, par emploi et par zone géographique en tenant des spécificités sectorielles.

EFFICACITE DES CONSEILS D'ADMINISTRATION



Nous entretenons des liens très étroits avec les membres des conseils d'administration et les instances dirigeantes. Nous comprenons les enjeux et les implications en matière de gouvernance et de responsabilités. Nous aidons les organisations à évaluer l'efficacité, les compétences et la composition des conseils d'administration, ainsi que la gouvernance globale en matière de capital humain. Nous aidons les entreprises à optimiser leurs conseils d'administration.

DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION



Nous aidons nos clients à adopter une culture d'entreprise saine, où l'inclusion et la diversité font partie intégrante de l'expérience des collaborateurs. Notre expertise vous guide dans la création d'une expérience salarié reposant sur la confiance, le respect, des objectifs et valeurs partagés, ainsi qu'un environnement de travail ouvert, divers et sûr, où les collaborateurs peuvent avoir une bonne estime d'eux-mêmes, se sentir fiers, utiles et acceptés pour ce qu'ils sont.

RSE



Nous sommes en pointe sur les réflexions en matière d'ESG, de gouvernance et de pilotage des stratégies climat et capital humain.

Nous accompagnons nos clients dans la sélection d'indicateurs RSE, dans la conception des programmes d'incentives pour les Dirigeants et l'ensemble des collaborateurs.

Nous mobilisons les ressources de notre Hub sur la résilience climatique et nos expertises en Capital Humain et Benefits

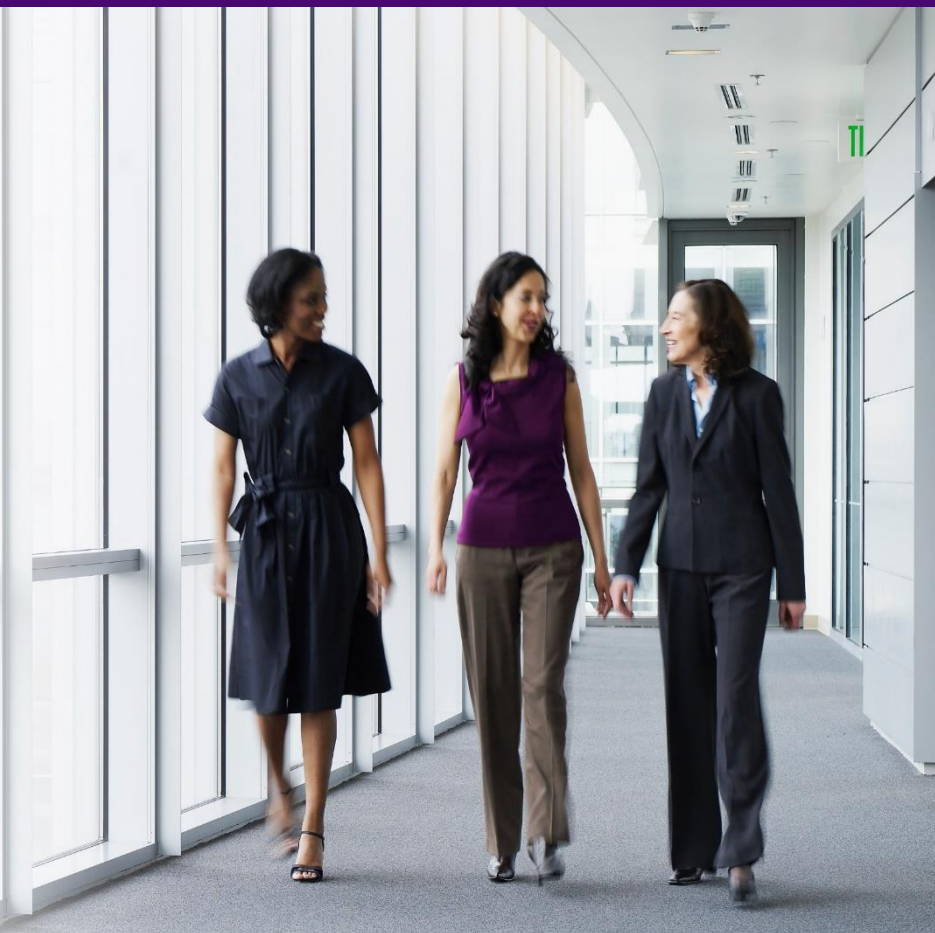
RÉMUNÉRATION GLOBALE



Nous aidons les entreprises à intégrer dans leur politique de rémunération les enjeux qui métamorphosent le monde du travail et qui exercent une pression accrue sur les employeurs.

La transformation digitale, l'évolution des attentes d'une main-d'œuvre multigénérationnelle, les évolutions réglementaires ainsi que l'urgence de garantir un meilleur retour sur investissement sont au cœur de nos préoccupations

Nous permettons ainsi à nos clients d'adapter leurs dispositifs de rémunération, d'avantages sociaux, de bien-être et de développement professionnel pour favoriser l'attraction, la fidélisation et la motivation des talents.



Notre partenariat : une vraie différence dans l'atteinte de vos objectifs

Une expertise sectorielle qui vous aide à avoir une vue d'ensemble et à définir votre stratégie de manière globale.

Des données et des analyses de premier plan qui vous donnent des informations claires, fiables et qui permettent de prendre des décisions éclairées.

Une communauté mondiale unique. Vous bénéficiez d'une connaissance des spécificités locales et d'une organisation internationale intégrée.

Un partenaire qui se tient à vos côtés : de la définition de la stratégie à la mise en œuvre, partout dans le monde.

Une approche consultative qui répond aux vrais besoins ; nos solutions répondent de manière unique à vos enjeux.

Une flexibilité et une capacité à nous adapter à votre environnement, soutenues par des méthodes, des données et des outils développés au niveau mondial.

Le chemin vers un avenir meilleur ressemble rarement à une ligne droite. Il comporte

des défis à relever et des opportunités à saisir

S'adapter aux changements des modes de travail

Comment définir la manière dont le travail doit être réalisé, les profils et la structure organisationnelle pour soutenir une stratégie business ?

Comment adapter les ressources humaines, les programmes et les processus aux nouveaux modes de travail et aux attentes croissantes des collaborateurs ?

Comment concevoir des parcours et élaborer des programmes propices à l'évolution des collaborateurs ?

Préserver la performance en situation de volatilité économique

Comment élaborer une stratégie de rémunération globale qui soit compétitive, qui s'inscrit dans le temps et qui génère le meilleur retour sur investissement ?

Comment attirer, motiver et fidéliser les talents clés à tous les échelons de l'organisation dans un contexte d'intensification de la concurrence ?

Répondre aux exigences de l'ensemble des parties prenantes

Comment aider les conseils d'administration à trouver le bon équilibre entre des rôles et des responsabilités étendus ?

Comment composer avec la complexité de la rémunération des dirigeants tout en respectant les exigences réglementaires ?

Comment s'assurer que les critères ESG y compris en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, deviennent des composantes de la culture de l'entreprise ?

Inscrire le Digital au cœur des priorités

Comment reconfigurer le travail et les tâches afin de trouver un équilibre optimal entre les collaborateurs et les technologies pour améliorer la performance de l'entreprise ?

Comment identifier et valoriser les compétences ? Comment mettre en œuvre une conception du travail efficace à court terme et dans la durée ?

Comment adopter une approche holistique et nourrie par des données pour apporter des réponses aux questions relatives au travail et à la rémunération ?

Annexe

Custom Data Analytics

Custom Data Analytics (CDA) ... quand les données de benchmark brutes ne s'avèrent plus suffisantes

Grâce à CDA, nous **personnalisons des solutions** basées sur des données de benchmark brutes complétées par **l'intelligence humaine**

Nous informons et donnons à nos clients les **éclairages** utiles pour faire face à leurs **situations uniques** en appui à leurs **décisions RH et C&B**



Nos solutions CDA :

- Aident nos clients à comprendre les tendances spécifiques du marché grâce à des analyses de données personnalisées et ciblées
- Fournissent à nos clients des informations de qualité et éclairages décisifs
- Permettent à nos clients d'aborder leurs situations uniques à l'appui de leurs décisions RH et C&B

Custom Data Analytics

Ajoutez des solutions personnalisées WTW - basées sur les données salariales et complétées par l'intelligence humaine - pour valider et soutenir vos décisions RH



En savoir plus sur notre offre [Custom Data Analytics](#)

WTW vous accompagne pour répondre à des questions telles que :

- Disposez-vous de données marché spécifiques à votre zone géographique, votre secteur, votre taille ou votre groupe de pairs qui appuient vos décisions salariales pour les cadres et les non-cadres ?
- Avez-vous la bonne combinaison de rémunération fixe et variable parmi vos populations d'employés pour susciter les bons comportements ?
- Offrez-vous les bonnes incitations aux bonnes populations ?
- Comment vos programmes de soins de santé, de retraite et de bien-être se comparent-ils aux offres de vos concurrents et complètent-ils votre proposition de valeur ?
- Disposez-vous des données personnalisées dont vous avez besoin pour benchmarker les emplois à forte demande et dotés de compétences critiques ?
- Disposez-vous de données de qualité décisionnelle pour évaluer la pertinence de votre conception organisationnelle ?

**via nos solutions sur mesure :
(voir la diapositive suivante pour plus de détails)**

Benchmark et diagnostic de compétitivité des rémunérations



Benchmark de rémunération des cadres dirigeants



Benchmark et diagnostic des politiques RH et d'avantages sociaux



Pratiques marché des augmentations salariales



Pratiques marché des plans de rémunération variable



Enquêtes de rémunération personnalisables



Analyses et diagnostics organisationnels



Custom Data Analytics vous apporte :

7 ensembles de solutions basées sur les principales enquêtes de WTW

Benchmark et diagnostic de compétitivité des rémunérations



- Accédez à des analyses et éclairages actionnables sur la compétitivité des rémunérations pour éclairer vos décisions salariales

Benchmark de rémunération des cadres dirigeants



- Plongez au cœur des benchmark des salaires, des variables à court et long termes en espèces et en actions pour attirer, engager et retenir vos dirigeants et vos talents clés.

Benchmark et diagnostic des politiques RH et d'avantages sociaux



- Obtenez une vue globale des pratiques Total Rewards du marché avec des politiques et des pratiques de référence solides afin de garantir que les bons packages sont en place pour optimiser les investissements dans le capital humain et être reconnu comme un employeur de choix.

Pratiques marché des augmentations salariales



- Soutenez les activités de planification et revue des rémunérations à l'aide de nos enquêtes sur les budgets d'augmentation personnalisées par groupe de pairs et/ou secteur pour obtenir des tendances de marché pertinentes et opportunes sur les mouvements salariaux réels et prévus dans le monde entier.

Pratiques marché des plans de rémunération variable



- Assurez-vous que les plans de rémunération variable favorisent les bons comportements et rémunèrent de manière appropriée les performances grâce à des pratiques issues des rapports de nos enquêtes sur les politiques et pratiques de rémunération variable à court et à long terme.

Enquêtes de rémunération personnalisables



- Parrainez des enquêtes personnalisées de niche qui fournissent des informations spécifiques sur le marché qui ne sont pas disponibles publiquement pour appuyer vos stratégies commerciales et vos priorités RH.

Analyses et diagnostics organisationnels



- Évaluez l'efficacité globale des structures organisationnelles et la façon dont le travail est effectué, et étayez la conception organisationnelle, l'architecture et la classification des emplois avec des analyses comparatives et des analyses personnalisées.

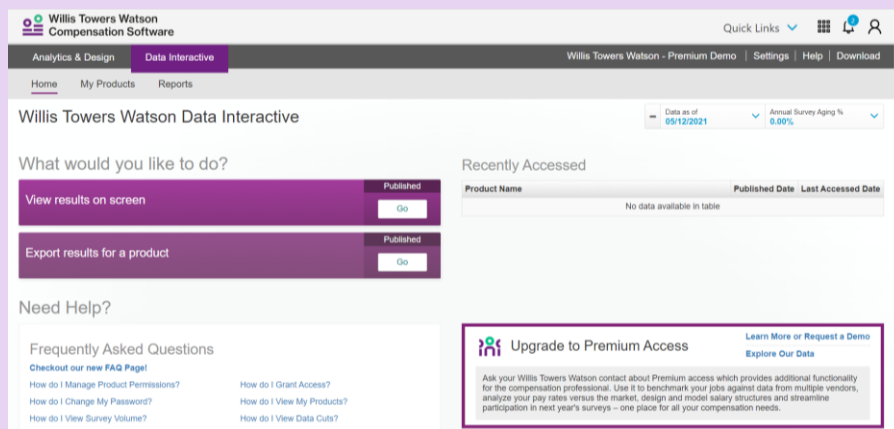
Les diagnostics de compétitivité des rémunérations et les benchmarks de rémunération des dirigeants sont les solutions les plus demandées

Annexe

Compensation Software Analytics & Design

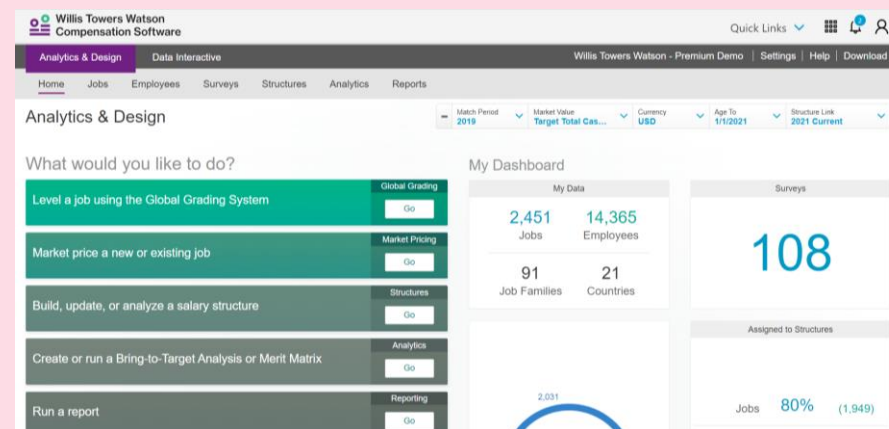
Compensation Software : Data Interactive + Analytics and Design ... pour une politique de rémunération compétitive et efficace !

Data Interactive



Accéder à l'ensemble des résultats de vos enquêtes de rémunération WTW, personnaliser les données (panel de comparaison, marché régional, répliquer vos architecture et classification internes, ...) et comparer vos rémunérations à celles du marché (qu'il soit standard ou personnalisé)

Analytics & Design



Effectuer des analyses avancées de la compétitivité de vos rémunérations par rapport au marché (WTW ou autre provider) et designer et mettre à jour les outils permettant un pilotage efficace de votre politique de rémunération (structures salariales, scénarii de rattrapage, matrices d'augmentations, ...)

Standard

Vous donne accès aux résultats standard des enquêtes de rémunération. Les données peuvent être consultées en ligne, téléchargées (PDF ou Excel), actualisées et converties

Custom

Vous permet de personnaliser les résultats des enquêtes ou évaluer la compétitivité de vos rémunérations par rapport au résultats standard ou personnalisés

Premium

Vous permet de libérer la puissance de vos données grâce aux capacités d'analyse de la compétitivité des rémunérations et de d'outiller votre politique de rémunération dans un objectif de compétitivité et d'efficacité financière

Analytics and Design : votre logiciel de stockage de résultats d'enquêtes de rémunération

Willis Towers Watson Compensation Software

Analytics & Design | Data Interactive

Home | Jobs | Employees | Surveys | Structures | Analytics | Reports

My Market Pricing Survey Data

Vendor:

Download Participation File | Run Year-Over-Year Matching | Download Counts of Matches | Set Scope Favorites

Vendor	Country	Survey Name	Utilization				
+ Mercer	United States	Mercer Executive Survey - United States - Org Wtd	○○○○○				
+ Mercer	United States	Mercer Metropolitan Benchmark Survey - National - United States - Inc Wtd	●●○○○				
+ Mercer	United States	Mercer Survey Report - United States - Custom - WTW Premium Demo	○○○○○				
+ Willis Towers Watson	Argentina	General Industry Survey Report — Argentina	●●●●○				
+ Willis Towers Watson	Australia	Executive Survey Report — Australia	○○○○○				
+ Willis Towers Watson	Austria	General Industry Survey Report — Austria	○○○○○				
+ Willis Towers Watson	Belgium	General Industry Survey Report — Belgium	○○○○○				
+ Willis Towers Watson	Brazil	Executive Survey Report — Brazil	○○○○○				
- Willis Towers Watson	Brazil	General Industry Survey Report — Brazil	●●●●○				
	Version	Cut Name	Effective Date	Licensed Date	Internal Matches	Survey Matches	Utilization
<input type="checkbox"/>	2018	Incumbent-Weighted Results	04/01/2018	09/25/2020	0	0	○○○○○
<input type="checkbox"/>	2018	Organization-Weighted Results	04/01/2018	09/25/2020	0	0	○○○○○
<input type="checkbox"/>	2019	Incumbent-Weighted Results	04/01/2019	11/18/2020	216	189	●●●●○
+ Willis Towers Watson	Canada	General Industry Middle Management, Professional and Support Survey Report — Canada	●●●●○				
+ Willis Towers Watson	Canada	WTW General Industry Middle Management, Professional & Support Survey - Canada - Inc Wtd	○○○○○				
+ Willis Towers Watson	Chile	General Industry Survey Report — Chile	○○○○○				
+ Willis Towers Watson	China	General Industry Survey Report — China	●●●●○				
+ Willis Towers Watson	Colombia	General Industry Survey Report — Colombia	○○○○○				
+ Willis Towers Watson	Denmark	General Industry Survey Report — Denmark	○○○○○				
+ Willis Towers Watson	France	Executive Survey Report — France	○○○○○				

- **Stockez en toute sécurité** les enquêtes des fournisseurs dans votre Survey Cloud
- Suivez **l'utilisation** par enquête
- Commencez vos **benchmarks** ici

Analytics and Design : facilitez le raccordement des postes

- La **raccordement de vos emplois** à ceux des enquêtes est un processus simple et rapide
- La solution donne accès à **toutes les données d'enquête** publiées dans les rapports respectifs
- Les utilisateurs peuvent **combiner les données** du marché provenant de plusieurs sources et fournisseurs, gérer la pondération et comparer différents types de rémunération

The screenshot displays the Willis Towers Watson Compensation Software interface. The top navigation bar includes 'Analytics & Design' and 'Data Interactive'. The main content area is titled 'Market Pricing' and shows a table of survey data. Below this, a 'Market Comparison' panel is visible, comparing 'Base 50' and 'Total Cash' metrics against market data.

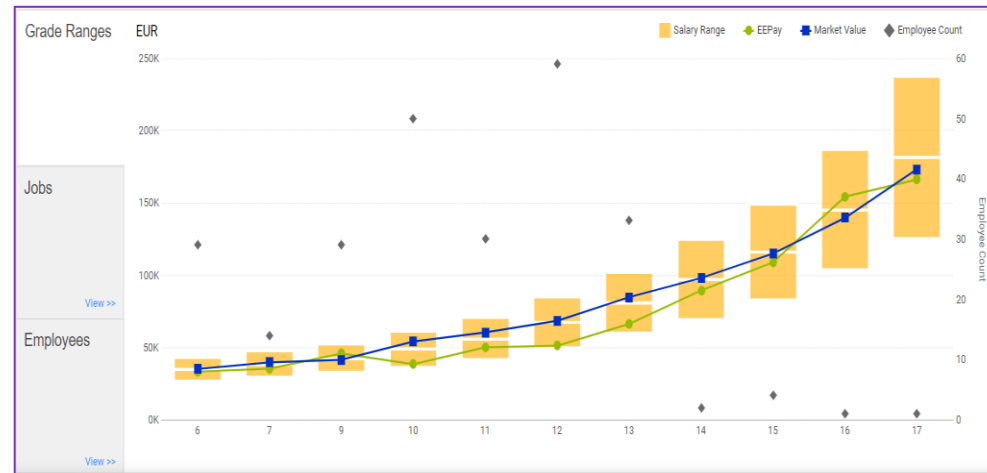
Survey Job	Survey	Scope	Orgs	Incs	Wt	Adj	Geo	Pay Elements	50th	Comments
Accounting General Accounting Intermediate (Professional)-P2-09 AFB010-P2-09 Level: P2-09	Willis Towers Watson 2019 Published General Industry Survey Report — Netherlands Data Cut: Incumbent-Weighted Results	Standard Cut Total Sample	41	171	70	0.00%	0.00%	12 Month Base Salary Actual Total Cash Compensation Base Salary	-- 56,870 53,078	
Accounting General Accounting Intermediate (Professional)-P2-All Incumbent Global Grade AFB010-P2 Level: P2	Willis Towers Watson 2019 Published General Industry Survey Report — Netherlands Data Cut: Incumbent-Weighted Results	Standard Cut Total Sample	87	441	30	0.00%	0.00%	12 Month Base Salary Actual Total Cash Compensation Base Salary	-- 59,937 57,049	

Pay Types	Market Totals	50th	Overall Comments
Base 50	Market	54,268	Here you go
Target: 50th Percentile	Average Pay	45,563	
	Differential	-15.0%	
Total Cash	Market	57,650	
Target: 50th Percentile	Average Pay	45,563	
	Differential	-21.0%	

Analytics and Design : structures de rémunération & analyses des coûts

Structure						Job and Employee Information					
Structure Grade	Minimum	Midpoint	Maximum	Range Spread %	Midpoint Differential %	Jobs	Employees	Average Market Value	Market Ratio	Average Employee Pay	Compa Ratio
<input type="checkbox"/> 01	25,000	32,500	40,000	60.00%	-15.25%	5	43	34,655	1.07	34,046	1.05
<input type="checkbox"/> 02	27,400	38,400	49,300	80.00%	-14.53%	5	64	39,189	1.02	43,010	1.12
<input type="checkbox"/> 03	31,900	44,900	57,800	81.00%	-12.28%	1	1	46,787	1.04	75,164	1.68
<input type="checkbox"/> 04	36,500	51,200	65,800	80.00%	-13.79%	2	13	49,375	0.97	52,844	1.03
<input type="checkbox"/> 05	42,400	59,300	76,300	80.00%	-16.67%	6	66	60,243	1.02	60,332	1.02
<input type="checkbox"/> 06	50,900	71,200	91,500	80.00%	-16.67%	2	13	72,923	1.02	77,949	1.09
<input type="checkbox"/> 07	57,000	85,400	113,900	100.00%	-16.67%	2	26	84,724	0.99	79,727	0.93
<input type="checkbox"/> 08	68,400	102,500	136,700	100.00%	-16.67%	0	0				
<input type="checkbox"/> 09	82,000	123,000	164,100	100.00%	-16.67%	2	22	120,176	0.98	130,190	1.06
<input type="checkbox"/> 10	98,400	147,600	196,900	100.00%	-16.67%	2	5	143,259	0.97	136,045	0.92
<input type="checkbox"/> 11	118,100	177,200	236,200	100.00%	-16.67%	1	2	171,518	0.97	183,443	1.04
<input type="checkbox"/> 12	132,900	212,600	292,300	120.00%	-16.67%	1	5	205,011	0.96	280,402	1.32
<input type="checkbox"/> 13	159,500	255,100	350,800	120.00%	-23.08%	3	4	272,935	1.07	274,650	1.08

- Le logiciel permet aux professionnels de la rémunération de **concevoir et de gérer des structures salariales**, et de **modéliser le coût** du passage des salariés à de nouvelles structures
- L'analyse des coûts est simple et flexible grâce à des **compa-ratios** par niveau et par rapport au marché



Analytics and Design : modélisation des matrices d'augmentation et scénarii de rattrapage

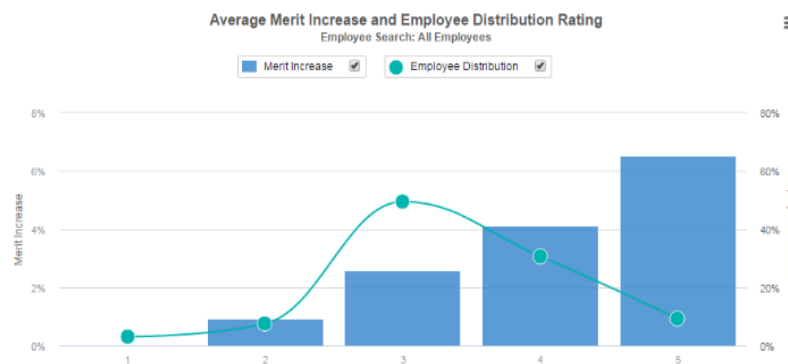
Click on the employee count to see the list of employees that fall within each cell.

Performance Rating	Row Elements	Compa-Ratio							Totals
		< 0.7	0.7 - 0.84	0.85 - 0.94	0.95 - 1.04	1.05 - 1.14	1.15 - 1.3	> 1.3	
1	Merit Guidelines	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Total Increase	--	0	--	0	0	0	--	0
	Employee Count	--	2	--	4	1	2	--	9
	Employee Distribution	--	1%	--	2%	0%	1%	--	3%
2	Merit Guidelines	3%	2%	1%	1%	0%	0%	0%	0%
	Total Increase	--	7,777	1,265	2,351	0	0	0	11,394
	Employee Count	--	4	3	5	2	1	1	16
	Employee Distribution	--	2%	1%	2%	1%	0%	0%	6%
3	Merit Guidelines	6%	5%	4%	3%	2%	0%	0%	2%
	Total Increase	2,712	31,599	59,727	60,535	28,369	0	0	182,942
	Employee Count	2	13	26	33	20	21	15	130
	Employee Distribution	1%	5%	10%	12%	8%	8%	6%	49%
4	Merit Guidelines	10%	8%	6%	4%	2%	1%	0%	3%
	Total Increase	2,229	20,167	85,442	58,338	16,802	16,075	0	199,054

Export Results Go to Analytics

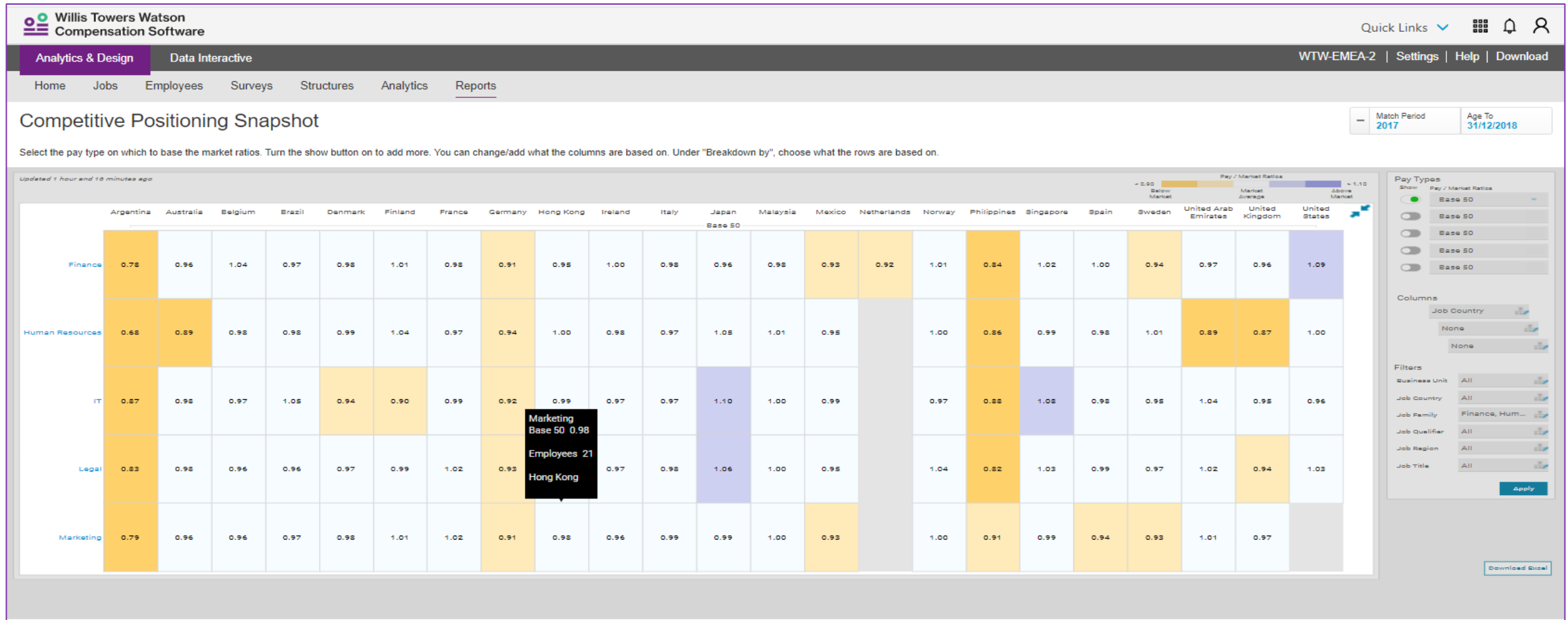
- Offre la possibilité de **modéliser divers scénarii de rattrapage**. Par exemple, il est facile de segmenter une population de salariés et d'analyser **le coût** de la mobilité de ces personnes vers un nouveau poste
- Une analyse plus avancée est comprise pour la **modélisation des matrices d'augmentation**. Cela permet aux professionnels de la rémunération de comprendre **comment et où les budgets d'augmentation salariale** peuvent être dépensés en fonction des **performances** des salariés et de leur **positionnement** sur le marché

Analysis Summary	
Budget	412,124 (2.50% of Current Pay)
Sum of Merit Increases	532,128 (129.12% of budget)
Budget as Modeled	3.23%
Sum of Current Pay	16,484,942
Sum of Proposed Pay	17,017,069



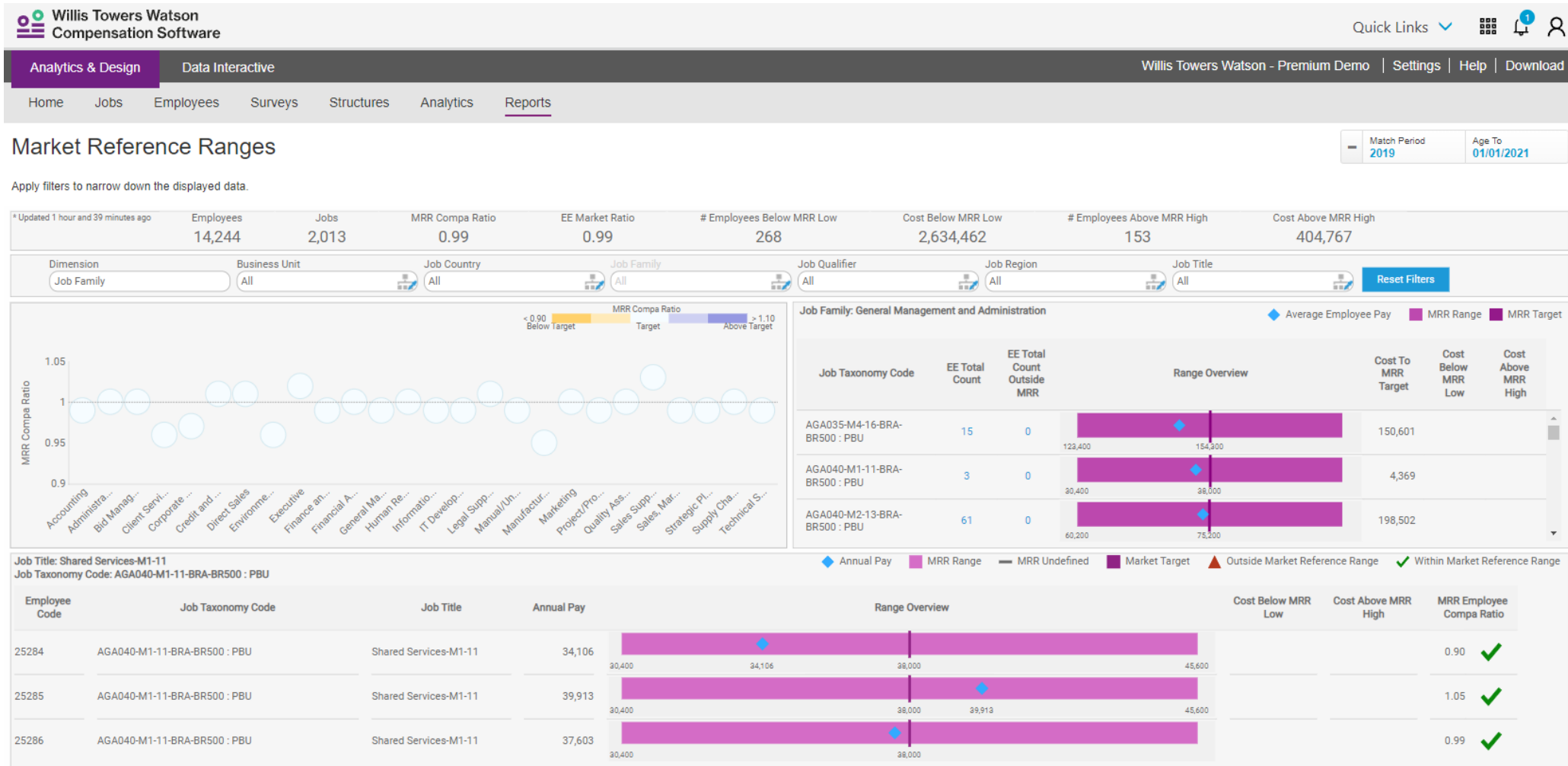
Analytics and Design : aperçu du positionnement marché

Analysez vos données par pays, par famille de métiers, par grade, par poste ou par salarié.

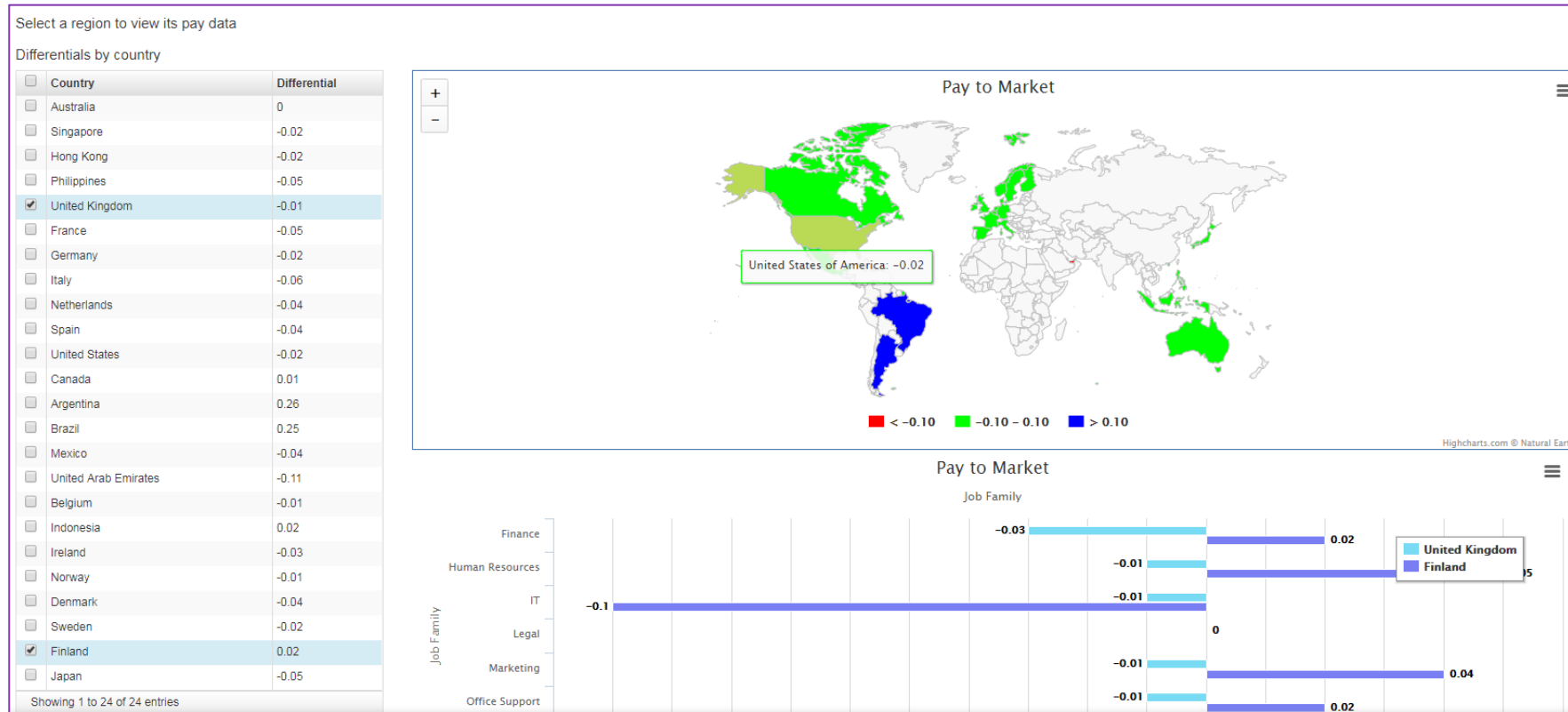


Analytics and Design : fourchettes de référence marché

Une série de tableaux interactifs pour analyser la compétitivité des rémunérations par rapport au marché



Analytics and Design : rapport interactif de compétitivité marché par géographie



Une **carte interactive** pour afficher la compétitivité par pays par rapport au marché

Merci !