

Les RH en 2024 : anticiper les tendances majeures de la rémunération

Figures, la plateforme de gestion salariale, dévoile aujourd'hui ses prévisions RH pour l'année à venir, mettant en lumière 5 tendances majeures qui façonneront la rémunération et des avantages sociaux en 2024. Après une année 2023 pleine de défis, la transparence des salaires sera au cœur des préoccupations des entreprises.

1. La transparence sur les pratiques salariales renforcée

La transparence salariale est devenue un sujet crucial, motivée par la nouvelle directive de l'UE. En 2024, les entreprises partageront non seulement les salaires mais aussi leurs politiques de rémunération pour une meilleure compréhension des pratiques. « *Lorsque nous parlons de transparence salariale, la plupart des personnes pensent à la divulgation des informations salariales aux employés et aux chercheurs d'emploi. Mais il y a aussi un autre aspect à cela, que nous pensons être important en 2024 : la transparence sur vos structures de rémunération, vos systèmes, politiques et processus* », explique Virgile Raingeard, CEO de Figures.

2. Priorité à l'équité interne

Au-delà des obligations légales, l'équité interne sera un critère essentiel pour attirer et fidéliser les talents, incitant les entreprises à corriger activement les écarts de rémunération notamment entre les genres. « *Le fait est que l'équité interne n'est pas seulement une bonne pratique ; elle devient de plus en plus un élément décisif pour les talents de haut niveau. Cela signifie que les entreprises doivent prendre des mesures sérieuses pour lutter contre leurs écarts de rémunération et donner de la visibilité à leurs équipes et potentielles nouvelles recrues - que cela soit légalement requis ou non* », poursuit Virgile Raingeard.

3. Les avantages de plus en plus plébiscités

En 2024, les entreprises accorderont une importance accrue aux avantages et rémunération non financière. Cette approche est motivée par plusieurs facteurs, notamment des contraintes budgétaires qui poussent les entreprises à reconsidérer leurs packages d'avantages pour trouver des solutions économiques offrant une valeur ajoutée aux employés. La tendance vise également à répondre aux besoins financiers croissants des employés face à la hausse du coût de la vie, en offrant des programmes d'avantages, des sessions de sensibilisation financière, et en se concentrant sur la création de packages complets répondant aux besoins changeants des employés dans l'actuel contexte économique.

4. Des programmes d'avantages personnalisés

Les entreprises cherchant à attirer et retenir des talents doivent reconnaître et satisfaire les besoins spécifiques de ces derniers. L'exemple du travail à distance montre que différentes situations requièrent des solutions adaptées. De même, en matière d'avantages pour les employés, la personnalisation des programmes selon les besoins individuels peut constituer un avantage compétitif clé pour les entreprises. Un exemple concret est celui de BNP Paribas Leasing Solutions (Royaume-Uni) qui offre à ses employés un ensemble d'avantages flexibles comprenant tout, de l'assurance dentaire à la couverture des pannes de véhicules, en passant par les prêts d'abonnement.

5. Les nouvelles technologies au service des RH

Avec la complexité croissante des systèmes de rémunération, les entreprises comptent de plus en plus sur la technologie. En 2024, cette tendance à l'utilisation d'applications et de plateformes pour gérer les avantages, évaluer la performance et intégrer l'IA dans les systèmes de rémunération se renforcera. Cependant, bien que l'IA puisse simplifier la vie des responsables RH, elle ne pourra pas saisir toutes les subtilités du processus de rémunération et continuera à être utilisée en complément de l'intuition et de l'expertise humaine.

Les 5 conseils de Virgile Raingeard pour se préparer à la transparence des salaires

- 1. Réviser les politiques internes :** analysez l'équité salariale et les critères de rémunération. Adaptez-les pour assurer l'objectivité.
- 2. Communiquez avec transparence :** intégrez les fourchettes salariales dans les offres d'emploi et lors des entretiens, en accord avec la directive.
- 3. Collectez des données comparatives :** utilisez des outils de benchmarking pour ajuster votre politique de rémunération.
- 4. Impliquez les représentants du personnel :** collaborez avec eux pour corriger les écarts de rémunération injustifiés.
- 5. Réviser les critères de rémunération :** ajustez-les pour garantir l'égalité, basée sur la performance et les compétences. »

A propos de Figures

Créée en octobre 2020 par Virgile Raingeard, Figures est l'application de rémunération en temps réel pour les entreprises européennes permettant de mettre en place une politique salariale équitable. Au cours de son expérience, Virgile a été confronté au manque de données qualitatives et fiables sur le marché des rémunérations dans l'écosystème des start-ups. Il décide donc de s'attaquer à ce problème et crée en 2020, avec Bastien Formery son co-fondateur, Figures. Avec plus de 1200 clients à ce jour, et une dernière levée de fonds de 8,4 millions d'euros en 2021, Figures s'est imposée comme une solution référente en matière de rémunération. Plus d'infos sur <https://figures.hr/fr>

CONTACTS PRESSE - AGENCE MADAME KOTوبا

Cécilia Ah-Tong - cat@madamekotoba.fr - 06 44 19 23 56 // Bérengère Creton - bc@madamekotoba.fr - 06 62 62 93 49