



Enquête auprès des DRH/RRH sur la transparence salariale

Mars 2026

Sommaire

01.	La méthodologie	3
02.	Les résultats de l'étude	7
03.	Les principaux enseignements	15



01

Méthodologie

Méthodologie

Échantillon

L'enquête a été menée auprès d'un échantillon de **400** DRH et RRH d'entreprises de 50 salariés et plus du secteur privé. Plus en détail, l'échantillon est composé de :

- **200** directeurs(rices) des Ressources Humaines
- **200** responsables des Ressources Humaines

Méthodologie

La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas sur les critères de taille d'entreprise, de secteur d'activité et de région d'implantation de l'entreprise.

Mode de recueil

Les interviews ont été réalisées par questionnaire auto-administré en ligne du **4 au 18 mars 2026**.

Les différences significatives sont indiquées ainsi :

XX% / **XX%** : le résultat apparaît en rouge lorsqu'il est significativement inférieur à la moyenne, en vert lorsqu'il est significativement supérieur à la moyenne.

Précision relative aux marges d'erreur

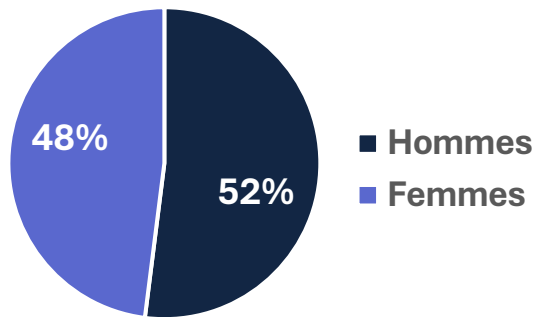
La théorie statistique permet de mesurer l'incertitude à attacher à chaque résultat d'une enquête. Cette incertitude s'exprime par un intervalle de confiance situé de part et d'autre de la valeur observée et dans lequel la vraie valeur a une probabilité déterminée de se trouver. Cette incertitude, communément appelée « marge d'erreur », varie en fonction de la taille de l'échantillon et du pourcentage observé comme le montre le tableau ci-contre.

Exemple de lecture du tableau : dans le cas d'un échantillon de **400** personnes, si le pourcentage mesuré est de **10%**, la marge d'erreur est égale à **3**. Le vrai pourcentage est donc compris entre 7% et 13%.

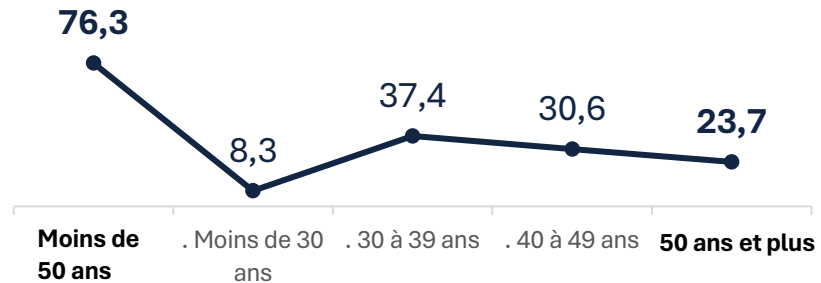
Taille d'échantillon	INTERVALLE DE CONFIANCE A 95% DE CHANCES					
	Pourcentage observé					
	5 ou 95%	10 ou 90%	20 ou 80%	30 ou 70%	40 ou 60%	50%
400	2,2	3,0	4,0	4,6	4,9	5,0
500	1,9	2,7	3,6	4,1	4,4	4,5
600	1,8	2,4	3,3	3,7	4,0	4,1
800	1,5	2,1	2,8	3,2	3,5	3,5
900	1,4	2,0	2,6	3,0	3,2	3,3
1 000	1,4	1,8	2,5	2,8	3,0	3,1
1 500	1,1	1,5	2,0	2,3	2,4	2,5
2 000	1,0	1,3	1,8	2,0	2,2	2,2
3 000	0,8	1,1	1,4	1,6	1,8	1,8

Profil sociodémographique des DRH/RRH

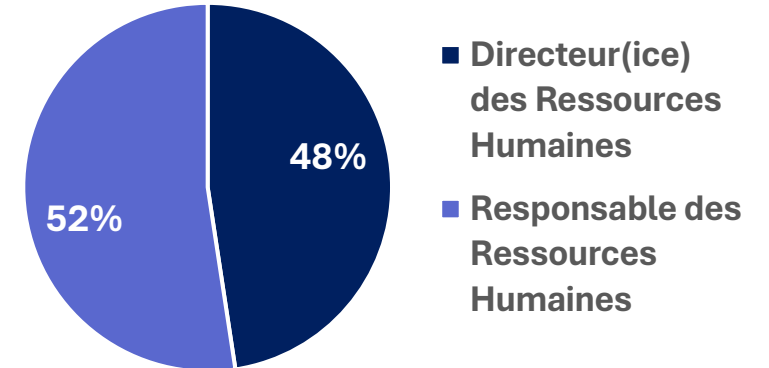
Sexe



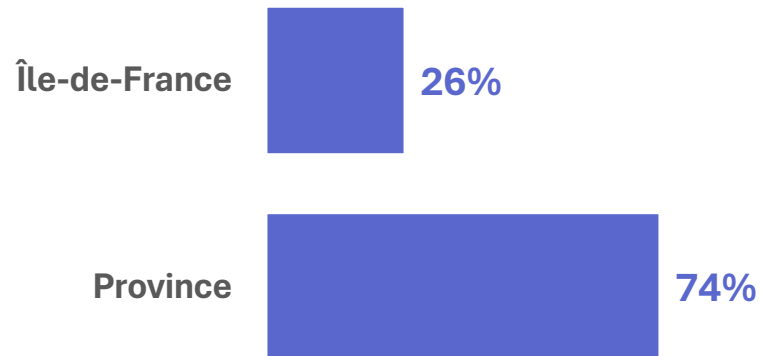
Âge



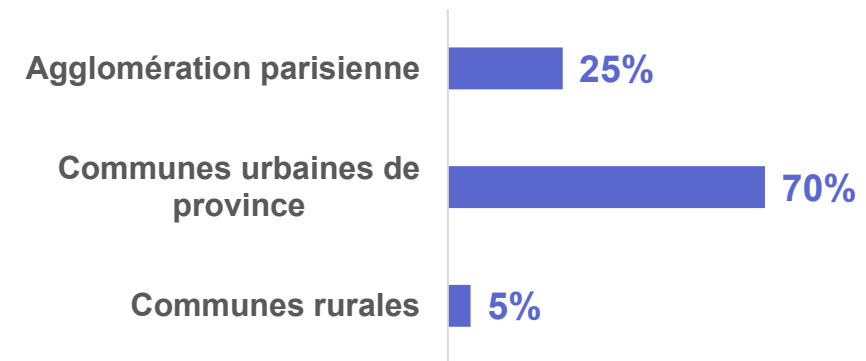
Fonction de l'interviewé(e)



Région d'implantation de l'entreprise

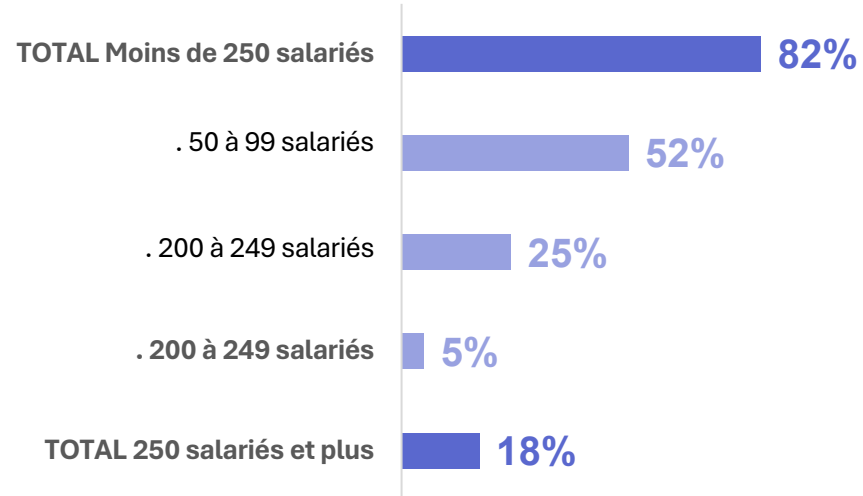


Catégorie d'agglomération de l'entreprise

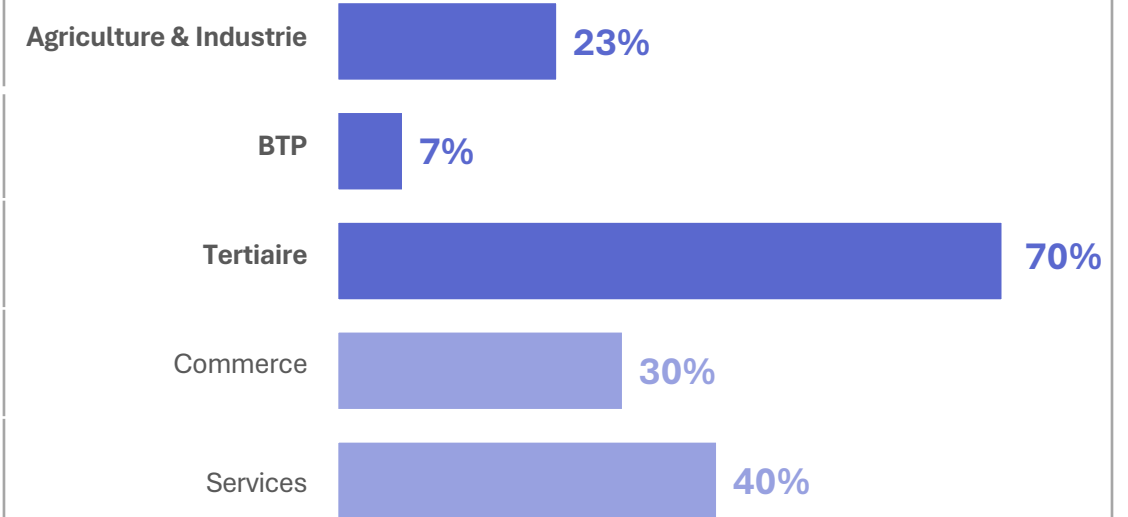


Profil sociodémographique des DRH-RRH

Taille de l'entreprise



Secteur d'activité





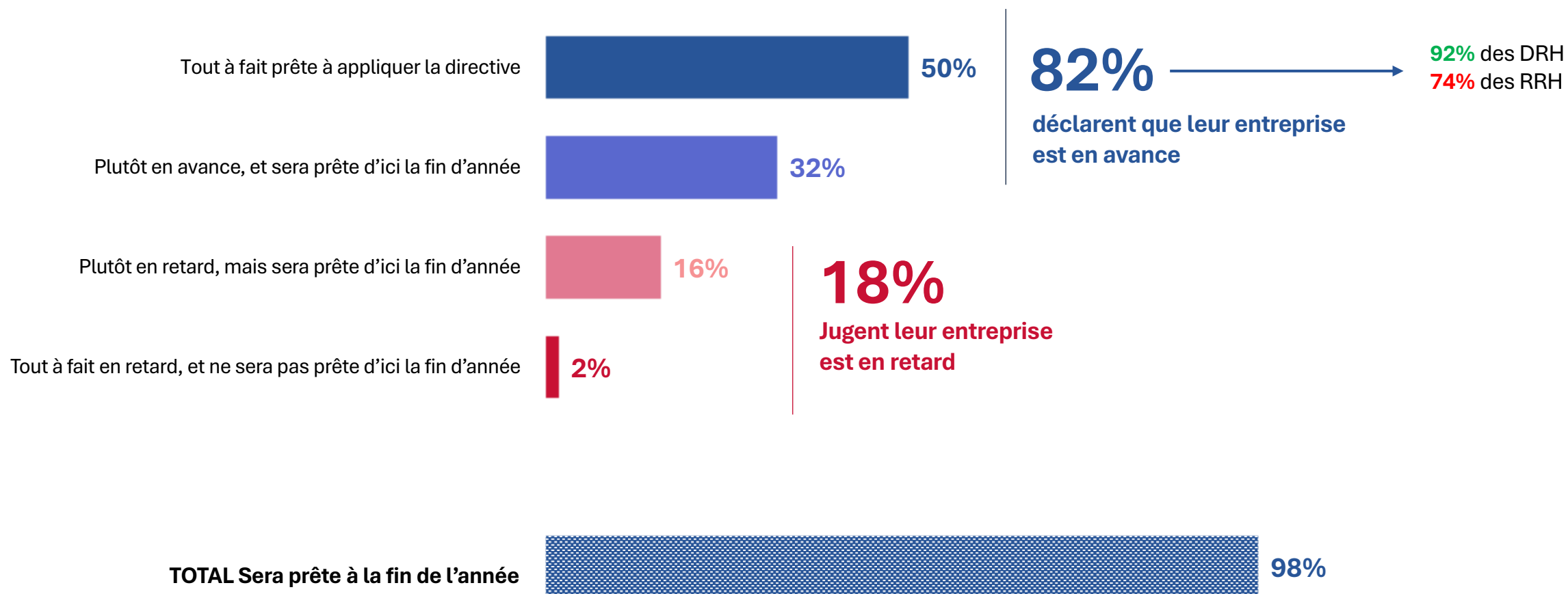
02

Les résultats de l'étude

La préparation de son entreprise à l'application de la directive européenne sur la transparence salariale en 2026

Remise à niveau : La directive européenne sur la transparence salariale doit entrer en application d'ici la fin d'année 2026 au plus tôt, pour les entreprises de plus de 50 salariés. Elle vise principalement à améliorer la transparence en matière de rémunération afin de réduire les inégalités salariales entre les femmes et les hommes.

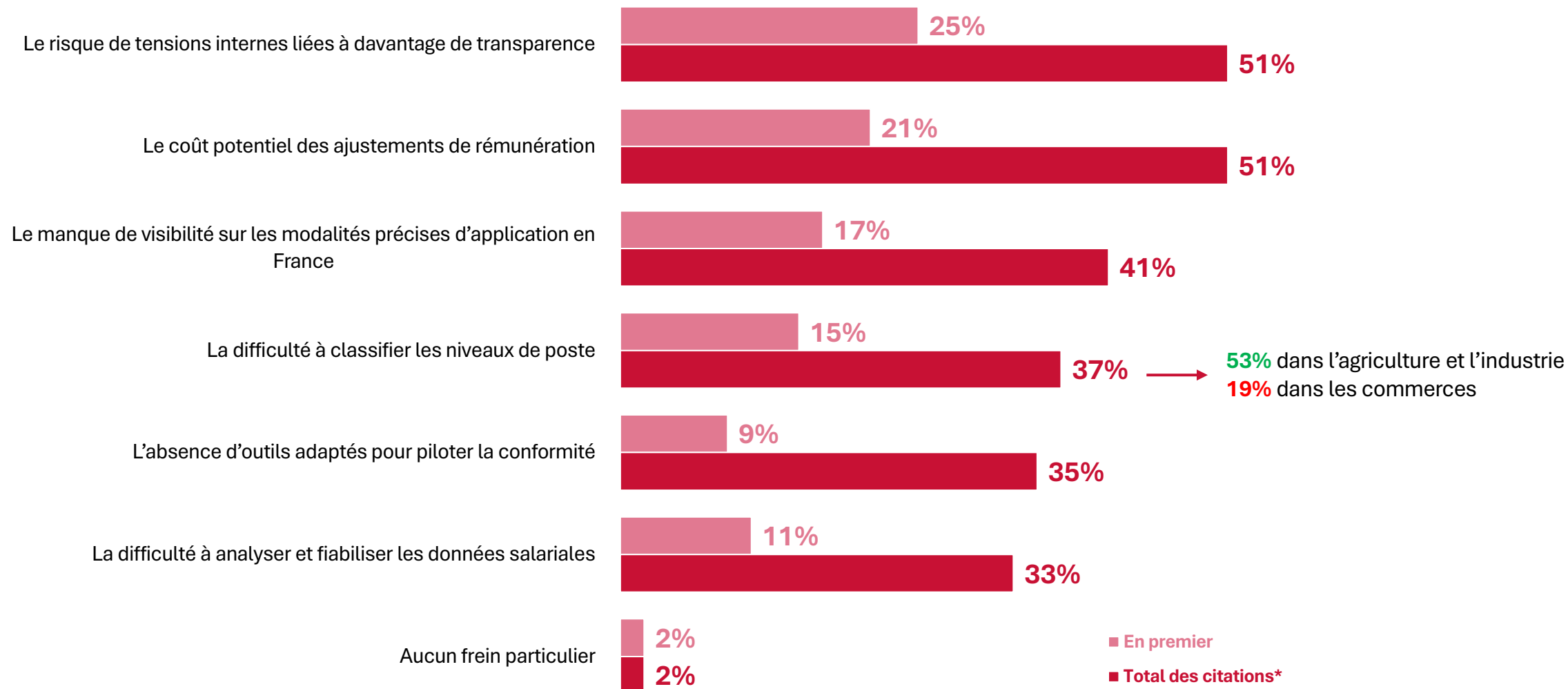
Question : Concernant l'application de cette nouvelle directive en 2026, diriez-vous que votre entreprise est ... ?



Les principaux freins à l'anticipation de la directive sur la transparence salariale au sein de son entreprise

Question : Quels sont les principaux freins à l'anticipation de cette directive au sein de votre entreprise ? En premier ? Et ensuite ?

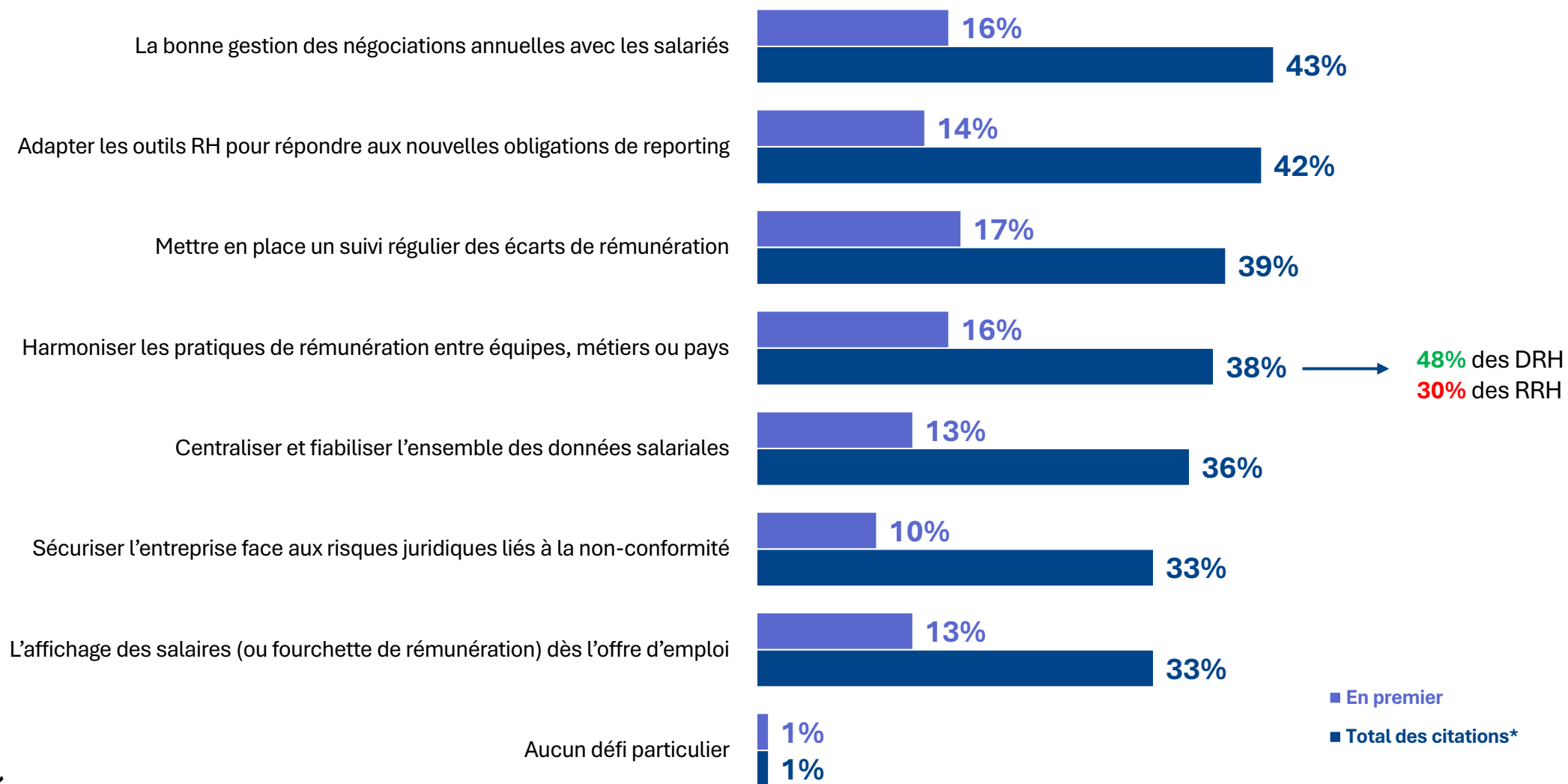
Base : à ceux dont l'entreprise n'est pas totalement prête, soit 50% de l'échantillon



(*) Le total est supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner plusieurs réponses.

Les défis les plus importants concernant la mise en application de la directive sur la transparence salariale

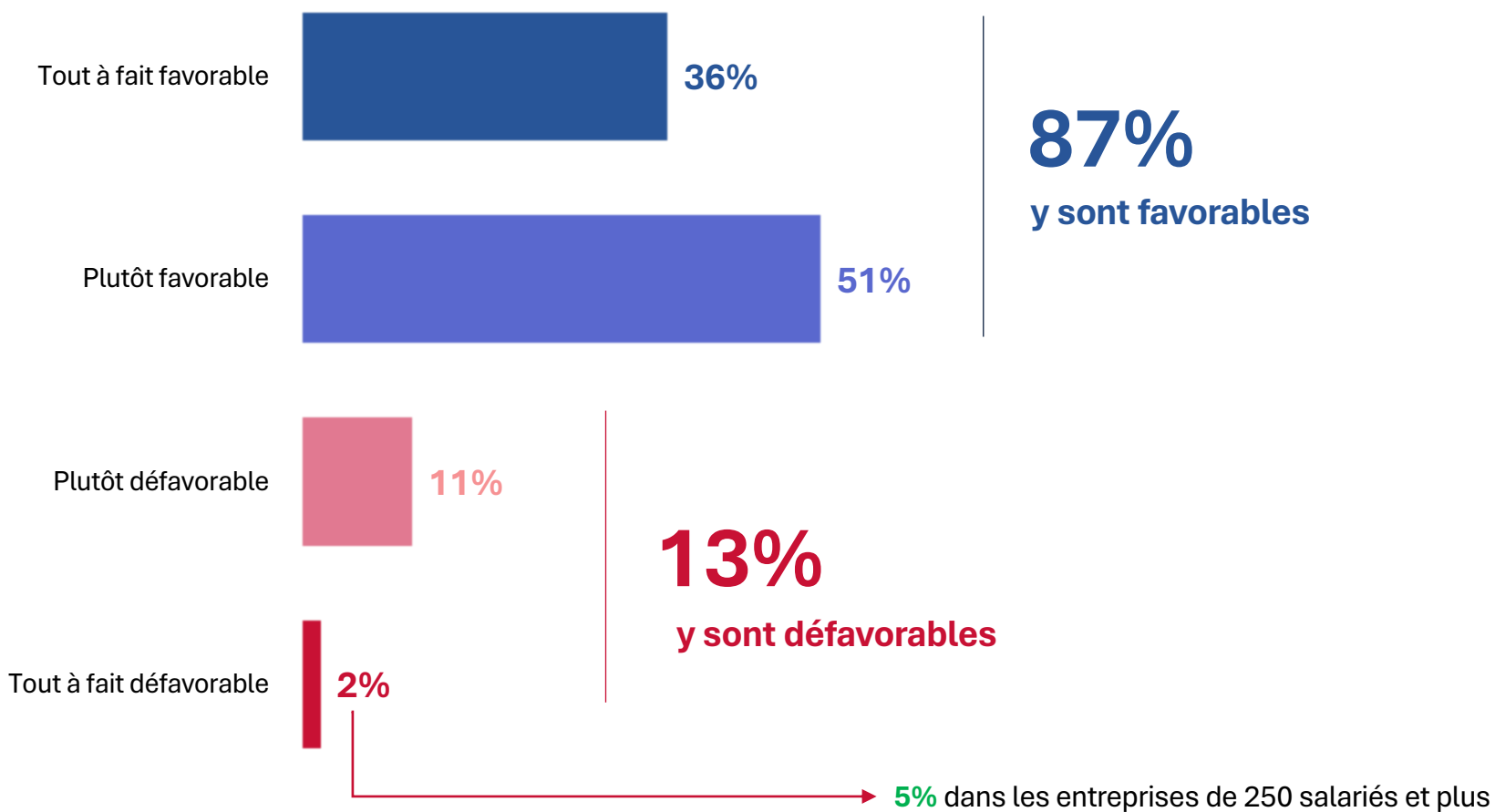
Question : Selon-vous, quels sont les défis les plus importants concernant cette mise en application ? En premier ? Et ensuite ?



(*) Le total est supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner plusieurs réponses.

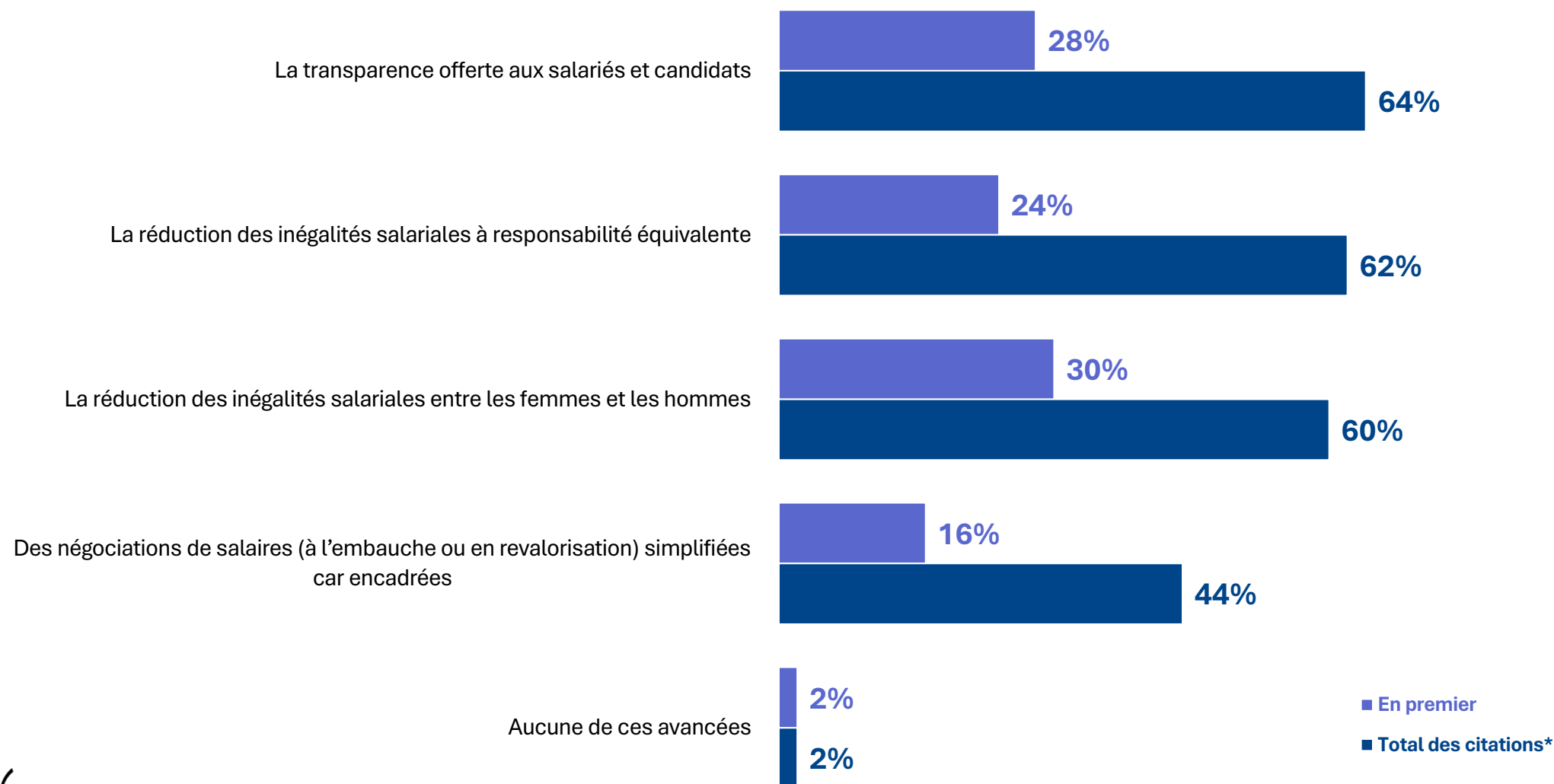
L'agrément concernant l'interdiction faite aux recruteurs de demander aux candidats leurs salaires précédents

Question : Avec l'application de cette directive, les recruteurs ne pourront plus demander aux candidats leurs salaires précédents. Diriez-vous que vous êtes favorable ou défavorable à cette mesure spécifique ?



Les principales avancées permises par la directive sur la transparence salariale

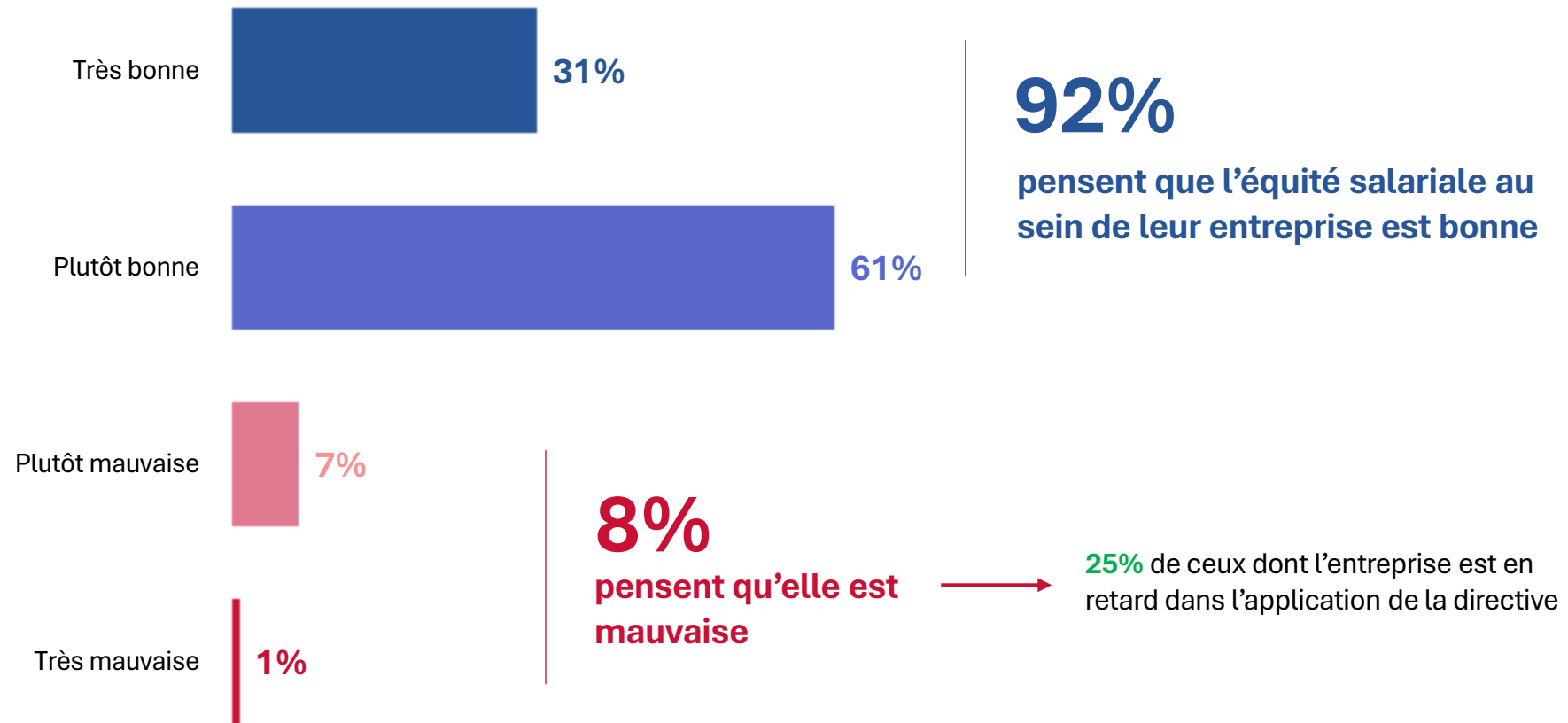
Question : Selon vous, quelles sont les principales avancées permises par cette directive ? En premier ? Et ensuite ?



(*) Le total est supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner plusieurs réponses.

La perception de l'équité salariale au sein de son entreprise

Question : Comment percevez-vous l'équité salariale au sein de votre entreprise ?



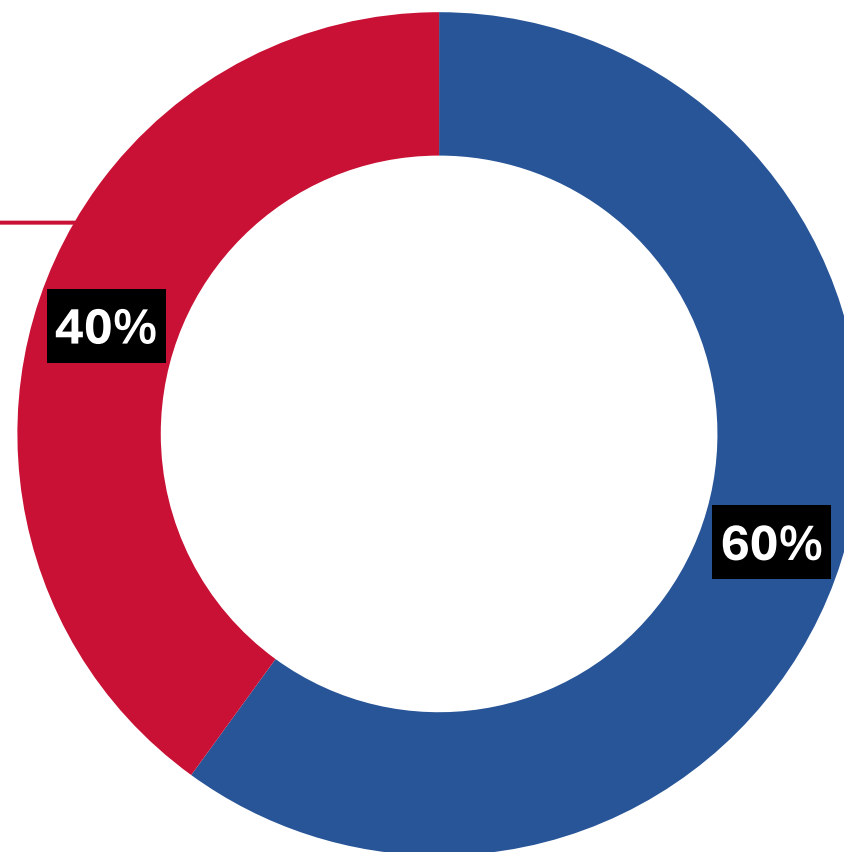
La conséquence attendue de la directive sur la transparence salariale sur l'évolution des salaires

Question : De manière générale, dans votre entreprise, pensez-vous que la mise en œuvre de la directive va :

55% de ceux dont l'entreprise est en retard dans l'application de la directive

55% de ceux qui sont défavorables à l'interdiction de demander aux candidats leurs salaires précédents

« Plutôt entraîner une stagnation des salaires »



« Plutôt entraîner une hausse des salaires »



03

Les principaux
enseignements

Les principaux enseignements

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, DRH et RRH portent un regard positif à propos de la directive européenne sur la transparence salariale et abordent avec confiance sa mise en application, leurs entreprises étant, pour la plupart, en avance dans leur préparation.

La grande majorité des entreprises sont prêtes à l'application de cette nouvelle directive : 8 DRH et RRH sur 10 considèrent que leur entreprise est en avance (82%), avec des DRH qui se montrent plus optimistes (92%) que les RRH (74%). De plus, un répondant sur deux affirme que son entreprise est déjà prête à appliquer cette directive et la presque totalité (98%) estime que son entreprise sera prête à la fin de l'année.

Par ailleurs, **DRH et RRH approuvent très largement l'interdiction faite aux recruteurs de demander aux candidats leurs salaires précédents** contenue dans la directive : 87% d'entre eux y sont favorables, dont 36% de « tout à fait favorable ». Les « tout à fait défavorable », très minoritaires (2%) sont plus nombreux dans les entreprises de 250 salariés et plus (5%).

La quasi-totalité des DRH et RRH (98%) entrevoient déjà plusieurs avancées liées à l'application de cette nouvelle directive. 6 sur 10 mentionnent la transparence offerte aux salariés et candidats (64%), la réduction des inégalités salariales à responsabilité équivalente (62%) et la réduction des inégalités salariales entre les femmes et les hommes (60%). Ils sont cependant une minorité à être convaincus par le fait que l'application de la directive puisse amener à des négociations de salaires (à l'embauche ou en revalorisation) simplifiées car encadrées (44%).

Bien qu'ils soient nombreux à anticiper ces avancées positives, **la très grande majorité des RRH/DRH (92%) estime que l'équité salariale au sein de leur entreprise est bonne actuellement**, dont 3 sur 10 qui l'estiment très bonne (31%). Ceux dont l'entreprise est en retard dans l'application de la directive sont néanmoins plus négatifs sur cet aspect de leur entreprise : un quart d'entre eux (25%) estime que l'équité salariale y est mauvaise contre 8% pour l'ensemble.

Les principaux enseignements

Malgré une opinion générale positive sur cette nouvelle directive et une confiance certaine dans la capacité de leur entreprise à s'y conformer, DRH et RRH relèvent aussi les défis et les difficultés auxquels ils doivent faire face dans son application.

Pour les DRH et RRH des entreprises dont l'entreprise n'est pas totalement prête, **le risque de tensions internes liées à davantage de transparence (51%) et le coût potentiel des ajustements de rémunération sont les deux premiers freins évoqués (51%)**. Sont aussi cités le manque de visibilité sur les modalités précises d'application en France (41%) et la difficulté à classer les niveaux de poste (37%), notamment dans les secteurs de l'agriculture et de l'industrie (53%), mais moins dans celui du commerce (19%). Enfin, 35% citent l'absence d'outils adaptés pour piloter la conformité et 33% la difficulté à analyser et fiabiliser les données salariales.

DRH et RRH signalent aussi les différents défis qui se posent aux entreprises dans la mise en application de la directive, les plus importants étant la bonne gestion des négociations annuelles avec les salariés (43%), l'adaptation des outils RH pour répondre aux nouvelles obligations de *reporting* (42%) et la mise en place d'un suivi régulier des écarts de rémunération (39%), tous relevés par environ 4 DRH/RRH sur 10. A noter, l'harmonisation des pratiques de rémunération entre équipes, métiers ou pays (38%) préoccupe davantage les DRH (48%) que les RRH (30%).

Enfin, DRH/RRH se montrent plutôt optimistes en ce qui concerne la conséquence attendue de la directive sur la transparence salariale sur l'évolution des salaires : **une majorité s'attend à ce que sa mise en œuvre entraîne une hausse des salaires (60%), mais une solide minorité (40%) pense au contraire qu'elle va entraîner une stagnation des salaires**. Ce point de vue pessimiste sur les effets de la directive est davantage présent chez ceux dont l'entreprise est en retard dans l'application de la directive (55%) et ceux qui sont défavorables à l'interdiction de demander aux candidats leurs salaires précédents (55%).



Everything starts with people