

ETUDE: Transparence des rémunérations : résultats de l'enquête WTW

La directive sur la transparence des rémunérations adoptée en mars 2023 par le Parlement européen prévoit que les employeurs fournissent à leurs collaborateurs, sur demande, des informations sur les niveaux de rémunération moyens des salariés effectuant un travail identique. Les entreprises devront également afficher la fourchette de rémunération sur leurs offres d'emploi. Elles doivent se préparer dès maintenant pour se mettre en conformité d'ici la transposition de cette directive dans le droit français, le 7 juin 2026 au plus tard.

Dans ce contexte, **WTW en France présente les résultats de son enquête sur la transparence des rémunérations qui met en évidence les pratiques actuelles des entreprises dans le monde, et en France notamment**, en matière de communication sur les rémunérations et les opportunités d'amélioration en faveur d'une plus grande équité salariale.

Une plus grande transparence salariale induite par la réglementation

L'importance croissante des critères ESG (65%) et les exigences réglementaires en constante évolution (61%) sont les principaux facteurs qui encouragent les entreprises françaises à renforcer leur niveau de communication en matière de rémunération.

Au niveau mondial, près de la moitié des entreprises (48%) partagent actuellement des informations sur la manière dont elles prennent leurs décisions en matière de salaire de base et 35% prévoient ou envisagent de le faire.

En France, environ 2 organisations sur 5 communiquent déjà à leurs salariés des informations sur leur politique de rémunération, en adoptant généralement une approche globale, avec des adaptations locales si nécessaire.

Parmi celles qui ne communiquent pas sur ce sujet, plus de la moitié envisagent de le faire à l'avenir.

En outre, elles sont trois sur cinq en France à avoir déjà commencée ou à envisager de communiquer volontairement des données sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, au sein de leur organisation.

Concernant la directive européenne sur la transparence des rémunérations, 43% des entreprises en France prévoient de suivre les dispositions et le calendrier de l'Union européenne, tels qu'ils seront définis par chaque État membre. Elles sont cependant également 43% à déclarer qu'il est trop tôt pour le faire.

Indépendamment de l'échéance de la directive européenne sur la transparence des rémunérations, seules 4% des organisations en France envisagent d'indiquer aux candidats la fourchette de rémunération pour le poste concerné.

L'importance de la formation des managers

Les managers (73%) restent le canal privilégié par les entreprises en France pour communiquer auprès des salariés les politiques de rémunération, suivis par l'intranet (57%) et le portail RH (55%).

Elles ne sont cependant qu'un peu plus de la moitié (53%) à affirmer être efficaces dans la formation des managers sur la rémunération (58%) et l'équité salariale (48%), un chiffre supérieur à la moyenne mondiale (37%).

Des freins persistants

La crainte de possibles réactions de la part des salariés (59%) et la persistance de politiques de rémunération mal adaptées (50%) sont les freins à une plus grande transparence sur la communication des salaires en France les plus fréquemment cités.

Au niveau mondial, près de **deux tiers des répondants (65%) qui prévoient de communiquer sur les niveaux ou sur les fourchettes de rémunération pensent d'ailleurs que cela suscitera une augmentation des questions de managers et salariés**. Cependant, moins de la moitié (48,5%) de ceux qui communiquent déjà font effectivement état d'une augmentation de ces questions.

Autres freins majeurs à la transparence des rémunérations : la disponibilité et la qualité des données (38%), la réaction du CSE (36%), ainsi que l'absence d'une architecture claire des emplois (33%).

[Accédez à la synthèse des résultats de l'enquête >>](#)

