

# SOLUTIONS & PERFORMANCES

ENHANCE YOUR BUSINESS

Spécial entreprises & DRH

## Kit Transparence Salariale



# SOLUTIONS & PERFORMANCES

ENHANCE YOUR BUSINESS

## Kit Transparence Salariale

Spécial Entreprises & DRH

Anticipez la directive européenne sur la transparence salariale et transformez-la en véritable levier d'attractivité RH. Un changement réglementaire majeur qui arrive en 2026, mais une opportunité stratégique dès aujourd'hui pour les entreprises visionnaires.



## La directive européenne : ce qui change vraiment

Adoptée en 2023, la directive européenne sur la transparence salariale marquera un tournant décisif dans la gestion des rémunérations. Sa transposition en droit français est prévue d'ici 2026, laissant aux entreprises un délai limité pour se conformer et s'adapter.

Cette réforme ne se limite pas à une simple contrainte administrative : elle redéfinit les pratiques RH et impose une nouvelle culture de transparence qui bouleverse les codes traditionnels de recrutement et de gestion salariale.



# Les chiffres qui parlent



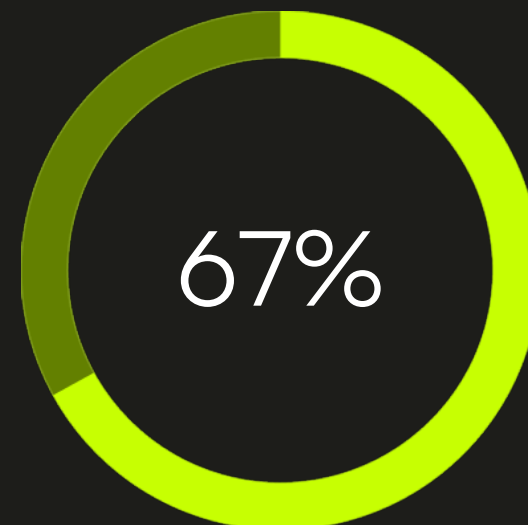
Année de transposition

Date limite pour la mise en conformité obligatoire en France



Salariés minimum

Seuil pour le reporting obligatoire des écarts salariaux



Des candidats exigent

Une fourchette salariale dans les offres d'emploi (étude 2024)

---

La transparence salariale n'est plus une option mais une nécessité stratégique. Les entreprises qui l'adoptent rapidement bénéficient d'un avantage compétitif significatif sur le marché du recrutement, particulièrement auprès des jeunes générations qui valorisent l'authenticité et l'équité.

# Les 4 piliers de la directive



## Affichage des salaires

Toutes les annonces de recrutement devront obligatoirement mentionner une fourchette salariale claire et réaliste, mettant fin à l'opacité traditionnelle des offres d'emploi.



## Interdiction d'historique

Il sera strictement interdit de demander aux candidats leur historique de rémunération, permettant ainsi une négociation plus équitable basée sur les compétences et non sur le passé.



## Droit à l'information

Les salariés disposeront d'un droit d'accès renforcé aux informations sur les critères de fixation des salaires et les niveaux de rémunération moyens par catégorie et par genre.



## Reporting obligatoire

Les entreprises de plus de 100 salariés devront publier régulièrement un reporting détaillé sur les écarts de rémunération, avec des explications et des plans d'action correctifs si nécessaire.

# Grille d'autoévaluation : Où en êtes vous ?

Avant de vous lancer dans la mise en conformité, il est essentiel d'établir **un diagnostic** précis de vos pratiques actuelles. Cette grille d'autoévaluation vous permettra d'identifier vos forces et vos axes de progrès prioritaires pour anticiper sereinement les nouvelles obligations.

| Domaine                 | Questions clés                                                             | Niveau actuel             | Priorité d'action        |
|-------------------------|----------------------------------------------------------------------------|---------------------------|--------------------------|
| Transparence interne    | Vos collaborateurs connaissent-ils les critères de fixation des salaires ? | Oui / Partiellement / Non | Haute / Moyenne / Faible |
| Annonces de recrutement | Indiquez-vous une fourchette salariale claire dans vos offres ?            | Oui / Partiellement / Non | Haute / Moyenne / Faible |
| Politique salariale     | Disposez-vous d'une grille de rémunération formalisée et documentée ?      | Oui / En cours / Non      | Haute / Moyenne / Faible |
| Formation managers      | Vos managers sont-ils formés pour parler rémunération avec transparence ?  | Oui / En cours / Non      | Haute / Moyenne / Faible |
| Benchmark externe       | Comparez-vous régulièrement vos salaires aux pratiques du marché ?         | Oui / Parfois / Non       | Haute / Moyenne / Faible |
| Reporting et suivi      | Suivez-vous activement les écarts salariaux internes et leurs évolutions ? | Oui / Parfois / Non       | Haute / Moyenne / Faible |



## Votre plan d'action en 3 étapes

La mise en conformité nécessite une approche structurée et progressive. Ce plan d'action en trois étapes vous guidera de l'audit initial jusqu'à la valorisation de votre démarche auprès de vos collaborateurs et candidats, en passant par la refonte de vos processus internes.

# De l'audit à la Valorisation



## Étape 1 — Audit & Cadrage

Réalisez un diagnostic complet de vos pratiques actuelles : cartographie des rémunérations, identification des zones de risque juridique, analyse des écarts inexpliqués, et alignement avec votre stratégie RH globale. Cette phase permet de mesurer l'écart entre votre situation actuelle et les exigences de la directive.



## Étape 2 — Structuration & Communication

Construisez une architecture salariale cohérente avec des grilles de rémunération transparentes, des critères d'évolution objectifs et mesurables, et formez vos managers à communiquer sur les sujets sensibles de rémunération. Créez les outils et processus qui sécuriseront vos décisions.



## Étape 3 — Valorisation & Pilotage

Transformez votre conformité en avantage concurrentiel : développez un argumentaire employeur différenciant, intégrez systématiquement les fourchettes dans vos annonces, mettez en place des tableaux de bord de suivi, et communiquez sur votre engagement pour l'équité salariale auprès de vos parties prenantes.

# 4 Bénéfices concrets pour votre entreprise

## Conformité réglementaire et réduction des risques

Anticipez les obligations légales de 2026 et évitez les sanctions potentielles. Sécurisez vos pratiques face à un cadre juridique de plus en plus exigeant en matière d'égalité salariale et de non-discrimination.

## Recrutements plus fluides et efficaces

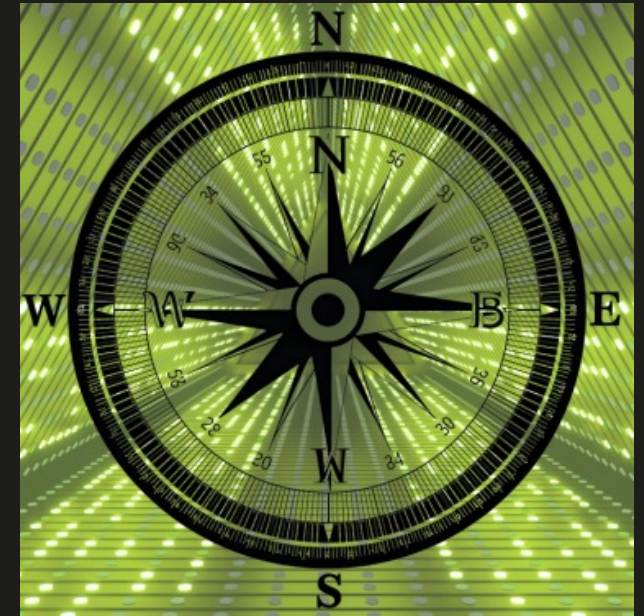
Attirez les talents les plus adéquats en affichant clairement vos conditions salariales. Réduisez les abandons de processus et les négociations interminables grâce à une transparence assumée dès le premier contact.

## Décisions salariales objectivées et équitables

Éliminez les biais et les zones grises dans vos décisions de rémunération. Instaurez des règles claires qui garantissent l'équité interne et renforcent la crédibilité de votre politique salariale.

## Engagement interne renforcé

Boostez la confiance de vos collaborateurs grâce à une communication transparente. Transformez la politique salariale en levier de fidélisation et de motivation, réduisant ainsi le turnover et améliorant le climat social.



# L'accompagnement de Solutions and Performances

Nous vous proposons un accompagnement sur-mesure pour transformer cette obligation réglementaire en opportunité stratégique. Notre approche pragmatique et opérationnelle s'adapte à votre réalité d'entreprise et à votre niveau de maturité sur le sujet.



## Diagnostic Flash

Évaluation rapide de votre niveau de conformité actuel et identification des priorités d'action immédiates pour sécuriser vos pratiques.



## Atelier RH Stratégique

Session collaborative pour construire votre politique de transparence salariale et définir votre feuille de route de mise en œuvre.



## Kit Formation Managers Clés

Programme "Parler salaire sans tabou" pour équiper vos managers des compétences et de la posture nécessaires face aux nouvelles attentes.



## Benchmark Sectoriel

Étude comparative détaillée des pratiques salariales de votre secteur pour positionner votre offre de manière compétitive et réaliste.

# SOLUTIONS & PERFORMANCES

ENHANCE YOUR BUSINESS

## Prêts à faire de la transparence votre force ?

La directive européenne sur la transparence salariale arrive en 2026, mais les entreprises leaders agissent dès maintenant.

En anticipant ces changements, vous transformez une contrainte réglementaire en avantage concurrentiel majeur sur le marché du recrutement et de la rétention des talents.

Sécurisez vos pratiques, renforcez votre attractivité employeur, et positionnez-vous comme un acteur responsable et moderne de votre secteur. L'équité salariale n'est pas seulement une obligation légale : c'est un investissement dans la performance et la pérennité de votre organisation.



# SOLUTIONS & PERFORMANCES

ENHANCE YOUR BUSINESS



Gwenaëlle Garrigues

Directrice associée

[g.garrigues@solutionsandperformances.com](mailto:g.garrigues@solutionsandperformances.com)