

“opinionway pour **indeed**

Les inégalités salariales en 2022

Regards croisés dirigeants & salariés

Novembre 2022



ESOMAR²²
Corporate

Image by gpointstudio





La méthodologie



“ La méthodologie de l'enquête



Echantillon de **305 dirigeants d'entreprise privée représentatif des entreprises de 20 salariés et plus.**

L'échantillon a été constitué selon la **méthode des quotas**, au regard des critères de secteur d'activité, de taille d'entreprise et de région d'implantation.



L'échantillon a été interrogé par **téléphone sur le lieu de travail des personnes interrogées via système CATI** (Computer Assisted Telephone Interview).



Les interviews ont été réalisées **du 26 septembre au 12 octobre 2022.**



Les résultats de ce sondage doivent être lus en tenant compte des marges d'incertitude : 2,5 à 5,7 points au plus pour un échantillon de 300 répondants.



Echantillon de **1003 salariés, représentatif** de la population salariée française d'entreprises privées de 20 salariés et plus, âgée de 18 ans et plus.

L'échantillon a été constitué selon la **méthode des quotas**, au regard des critères de sexe, d'âge, de catégorie socioprofessionnelle, de secteur d'activité, de taille d'entreprise et de région d'implantation.



L'échantillon a été interrogé par **questionnaire auto-administré en ligne sur système CAWI** (Computer Assisted Web Interview).



Les interviews ont été réalisées **du 3 au 6 octobre 2022.**
Pour les remercier de leur participation, les panélistes ont touché des incentives ou ont fait un don à l'association proposée de leur choix.



Les résultats de ce sondage doivent être lus en tenant compte des marges d'incertitude : 1,4 à 3,1 points au plus pour un échantillon de 1000 répondants.



Toute publication totale ou partielle doit impérativement utiliser la mention complète suivante :

« Sondage OpinionWay pour Indeed »

et aucune reprise de l'enquête ne pourra être dissociée de cet intitulé.



Le profil de l'échantillon



“ La structure des entreprises de l'échantillon de dirigeants

Structure des entreprises de 20 salariés et plus.

Source : INSEE/OpinionWay 2021.



Secteur d'activité	%
Industrie / BTP	32%
Commerce / HCR / Transports	26%
Services	42%



Nombre de salariés	%
20 à 49 salariés	67%
50 à 249 salariés	27%
250 à 999 salariés	5%
1000 salariés et plus	1%



Région	%
Ile-de-France	20%
Nord-ouest	22%
Nord-est	20%
Sud-ouest	14%
Sud-est	24%

Note de lecture des résultats de l'étude

Entreprises
50 sal+
xx%

Réponse des dirigeants d'entreprises de 50 salariés et plus, **différences significatives** vs l'ensemble des entreprises de 20 salariés et plus.

Entreprises
50 sal+
xx%

Réponse des dirigeants d'entreprises de 50 salariés et plus, **différences non-significatives** vs l'ensemble des entreprises de 20 salariés et plus.



Le profil de l'échantillon des salariés

Population salariée française d'entreprises privées de 20 salariés et plus, âgée de 18 ans et plus

Source : *Enquête emploi, INSEE.*



Sexe	%
Hommes	57%
Femmes	43%



Age	%
18 à 34 ans	33%
35 à 49 ans	43%
50 ans et plus	24%



Catégorie socioprofessionnelle	%
Cadres et professions intellectuelles supérieures	23%
Professions intermédiaires	28%
Employés	24%
Ouvriers	25%



Secteur d'activité	%
Industrie / BTP	31%
Secteur tertiaire	69%



Nombre de salariés	%
20 à 49 salariés	14%
50 à 249 salariés	21%
250 à 999 salariés	12%
1000 salariés ou plus	53%



Région	%
Ile-de-France	23%
Nord Ouest	23%
Nord Est	23%
Sud Ouest	10%
Sud Est	21%



Les résultats



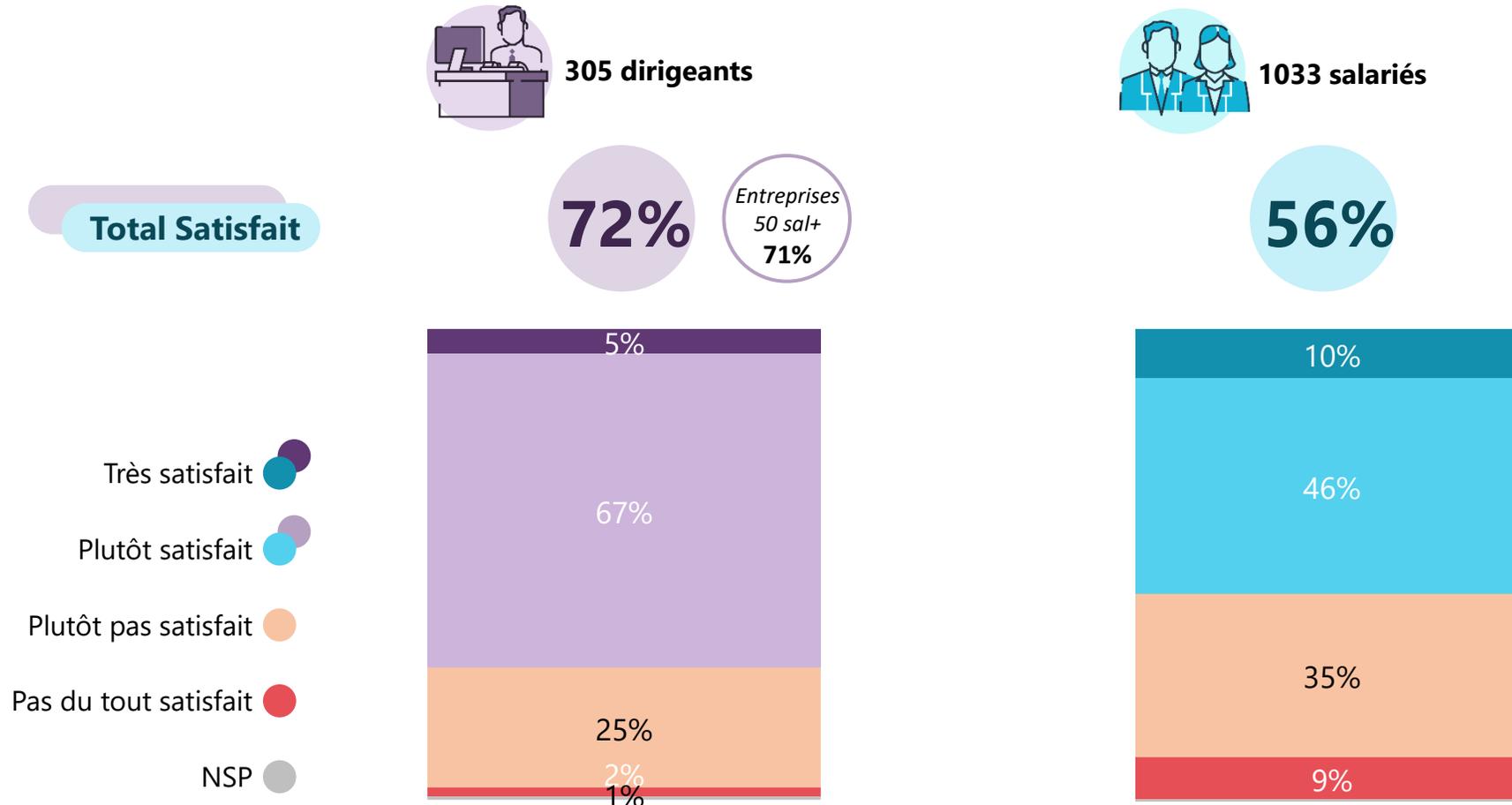


01

Le rapport au salaire
au sein de l'entreprise

“ La satisfaction des salariés à l'égard de leur salaire

Q. Aujourd'hui, diriez-vous que vos salariés sont satisfaits ou pas satisfaits de leurs salaires ?
Q. Aujourd'hui, diriez-vous que vous êtes satisfait ou pas satisfait de votre salaire ?



“ Les discussions entre salariés à propos du salaire

Q. Et diriez-vous que vos salariés, entre eux, ont plutôt tendance à... ?

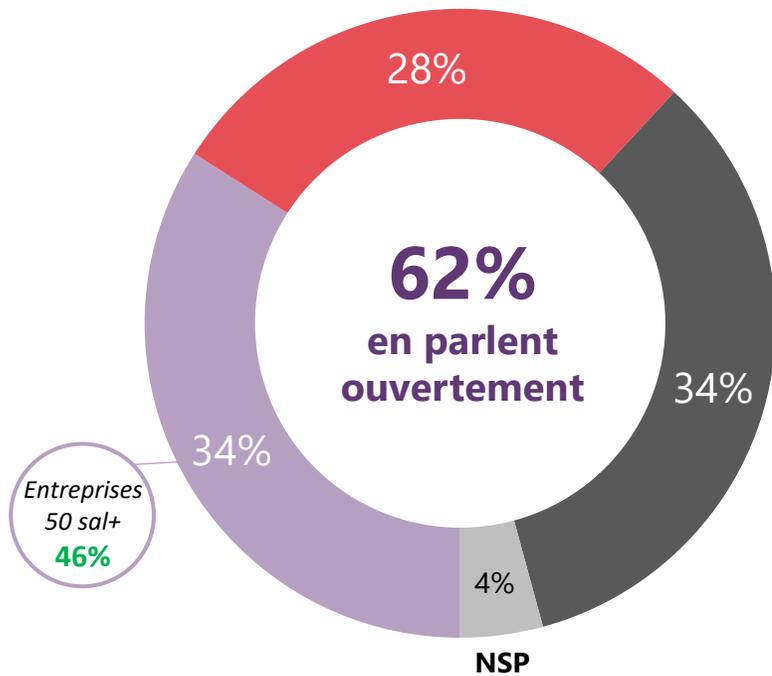
Q. Et diriez-vous que vous et vos collègues avez plutôt tendance à... ?



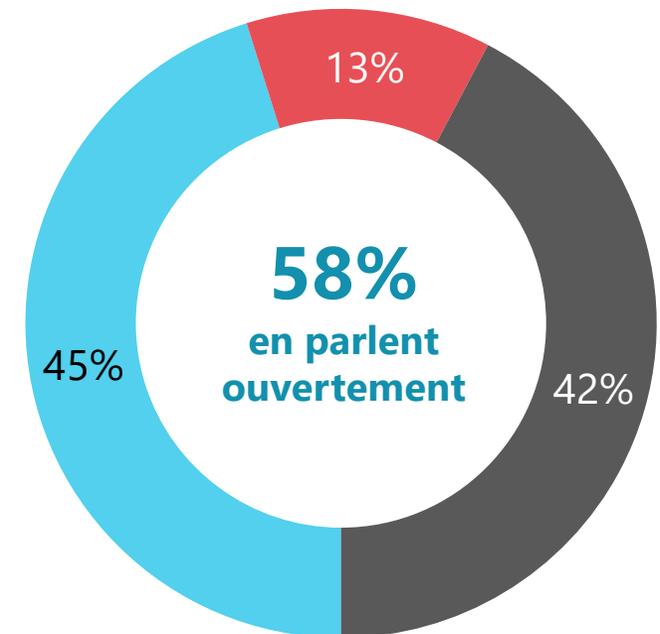
305 dirigeants



1033 salariés



- ...parler ouvertement de leurs salaires / vos salaires respectifs, et vous trouvez cela bien
- ...parler ouvertement de leurs salaires / vos salaires respectifs, et vous trouvez cela problématique
- ...éviter de parler de leurs salaires / vos salaires respectifs





02

L'état des lieux en matière d'inégalités salariales au sein de l'entreprise

“ Les opinions relatives à l'évolution des femmes en entreprise

Q. Etes-vous d'accord ou pas d'accord avec chacune des affirmations suivantes concernant l'évolution des femmes en entreprise ?



305 dirigeants

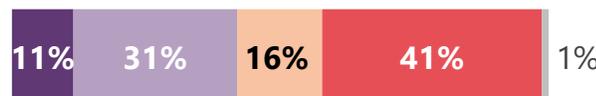
Total D'accord



1033 salariés

Total D'accord

Les femmes qui veulent progresser dans l'entreprise sont contraintes, au moins temporairement, de mettre leur désir de maternité de côté



42%

39%



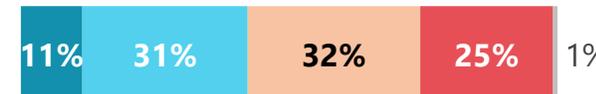
67%

Les femmes ont des carrières qui se prêtent moins à des salaires élevés que les hommes



31%

27%



42%

Les femmes osent moins négocier leurs salaires que les hommes



29%

32%



52%

Les femmes ont moins envie d'avoir des postes à responsabilités que les hommes



8%

7%



25%

Entreprises
50 sal+
xx%/xx%





Les inégalités salariales constatées entre hommes et femmes

Q. Au sein de votre entreprise, avez-vous déjà été confronté aux situations suivantes ?

Q. Au sein de votre entreprise, les situations suivantes ont-elles déjà eu lieu ?

Des salariées femmes ont constaté être moins bien payées que des salariés hommes de niveau équivalent

Des salariés hommes ont constaté être moins bien payés que des salariées femmes de niveau équivalent



305
dirigeants



1033
salariés

Total Oui

13%

17%

59%



305
dirigeants



1033
salariés

7%

3%

30%

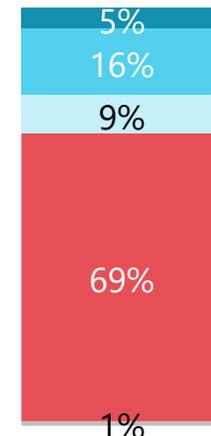
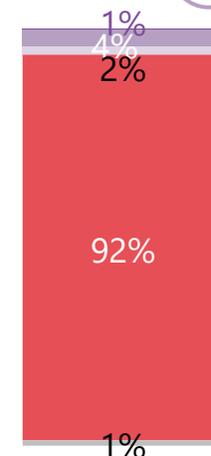
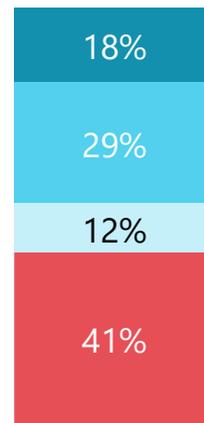
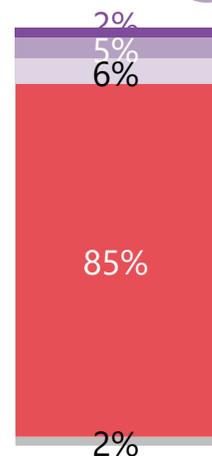
Oui, régulièrement

Oui, c'est déjà arrivé plusieurs fois

Oui, c'est déjà arrivé une fois

Non, jamais

NSP



Entreprises
50 sal+
xx%/xx%



Les inégalités salariales constatées entre salariés de sexe opposés

Q. Au sein de votre entreprise, les situations suivantes ont-elles déjà eu lieu ?



1033 salariés

Vous avez constaté être moins bien payé que des salariés du sexe opposé de niveau équivalent au vôtre

Vous avez constaté être mieux payé que des salariés du sexe opposé de niveau équivalent au vôtre

Total Oui

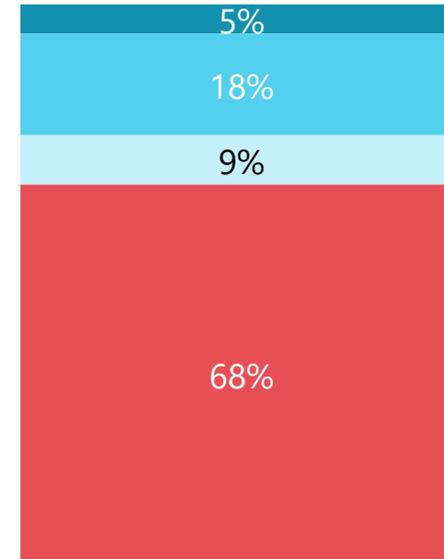
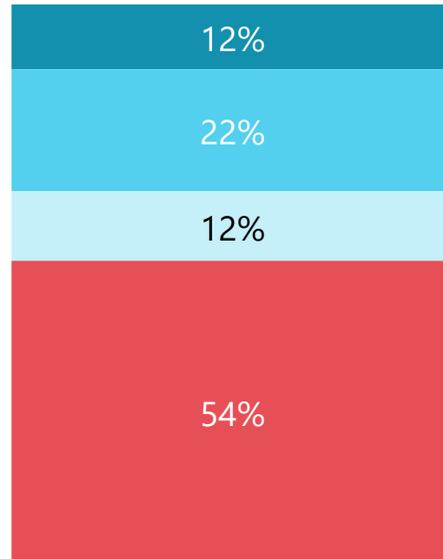
46%

Femme : 60%
Homme : 35%

32%

Femme : 23%
Homme : 39%

- Oui, régulièrement ●
- Oui, c'est déjà arrivé plusieurs fois ●
- Oui, c'est déjà arrivé une fois ●
- Non, jamais ●
- NSP ●



“ La persistance du problème des inégalités salariales entre hommes et femmes

Q. Avez-vous le sentiment que les inégalités salariales entre hommes et femmes sont un problème qui existe (encore) aujourd’hui ou non... ?



305 dirigeants

Total D'accord



1033 salariés

Total D'accord

En France de manière générale



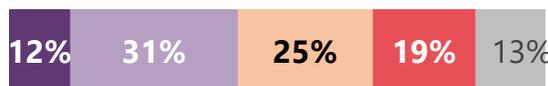
85%

89%



76%

Dans les autres entreprises de votre secteur d'activité



43%

47%



59%

Au sein de votre entreprise de manière générale



11%

15%



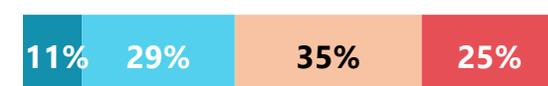
49%

Dans certains départements / services de votre entreprise
Au sein de votre équipe, de votre département / service



12%

16%



40%

77% 77%
Des inégalités existent ailleurs
mais pas dans son entreprise

42%
des inégalités existent ailleurs
mais pas dans son entreprise

● Oui, tout à fait ● Oui, plutôt ● Non, plutôt pas ● Non, pas du tout ● NSP

Entreprises
50 sal+
xx%/xx%

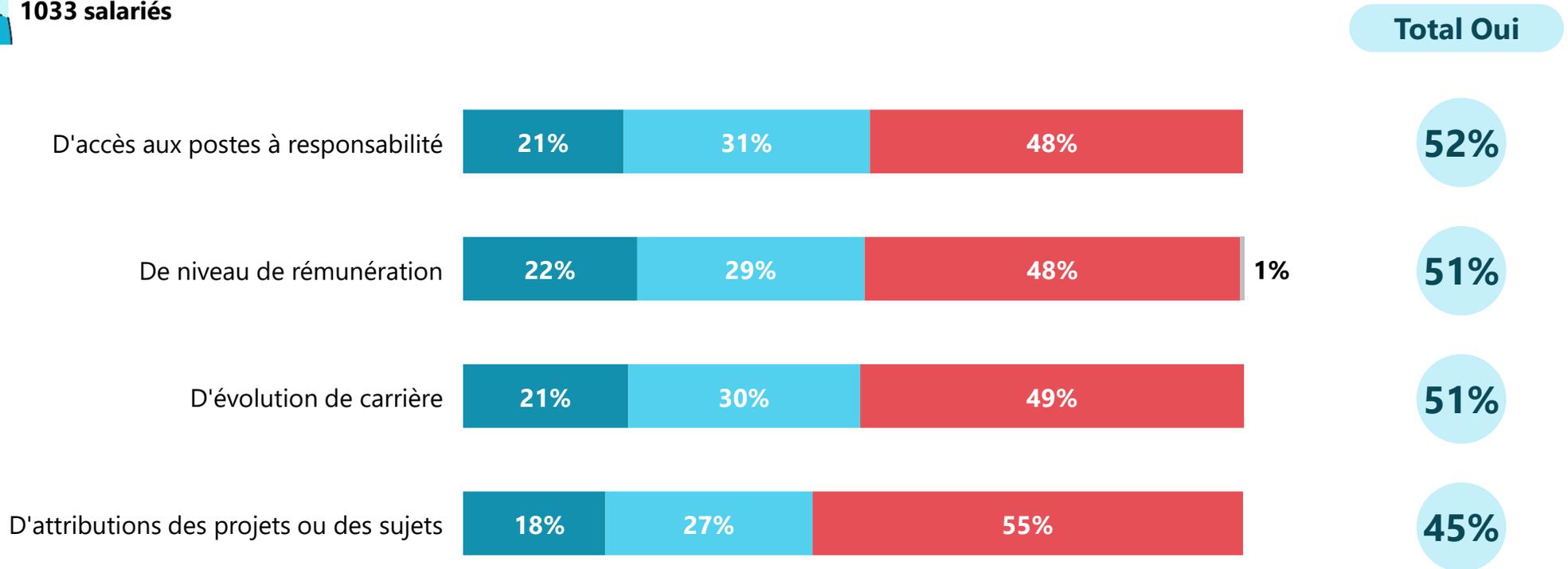


L'existence de traitements de faveur des hommes par rapport aux femmes

Q. Et plus généralement, avez-vous le sentiment qu'au sein de votre entreprise les hommes sont aujourd'hui favorisés par rapport aux femmes en termes... ?



1033 salariés



● Oui, et vous le ressentez personnellement ● Oui, même si vous ne le ressentez pas personnellement ● Non ● NSP



03

Le traitement des inégalités au sein de l'entreprise

“ Le traitement des inégalités au sein de l'entreprise

Q. Vous personnellement, vous diriez que... ?



305 dirigeants

Total D'accord



1033 salariés

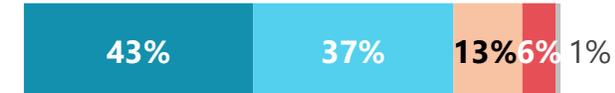
Total D'accord

Cela vous paraît inimaginable qu'il y ait encore aujourd'hui des inégalités salariales entre les femmes et les hommes



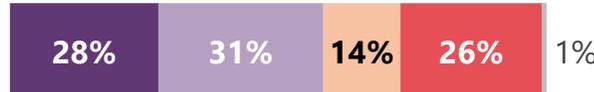
87%

89%



80%

Votre entreprise fait de la lutte contre les inégalités salariales entre les femmes et les hommes une de ses priorités



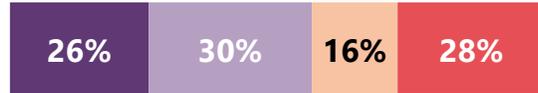
59%

67%



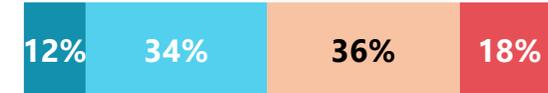
54%

Vous faites de la lutte contre les inégalités salariales entre les femmes et les hommes une de vos priorités



56%

63%



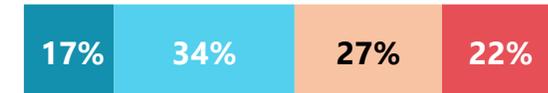
46%

Vous avez vous-même subi des inégalités salariales au cours de votre carrière



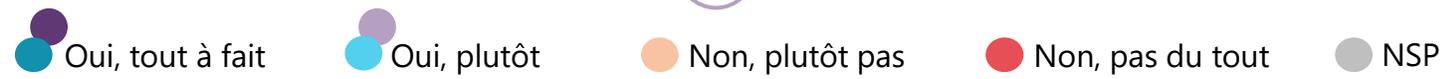
27%

32%



51%

Entreprises
50 sal+
xx%/xx%





Les mesures mises en place pour lutter contre les inégalités entre femmes et hommes

Q. Votre entreprise a-t-elle mis en place chacune des actions suivantes en faveur de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ?



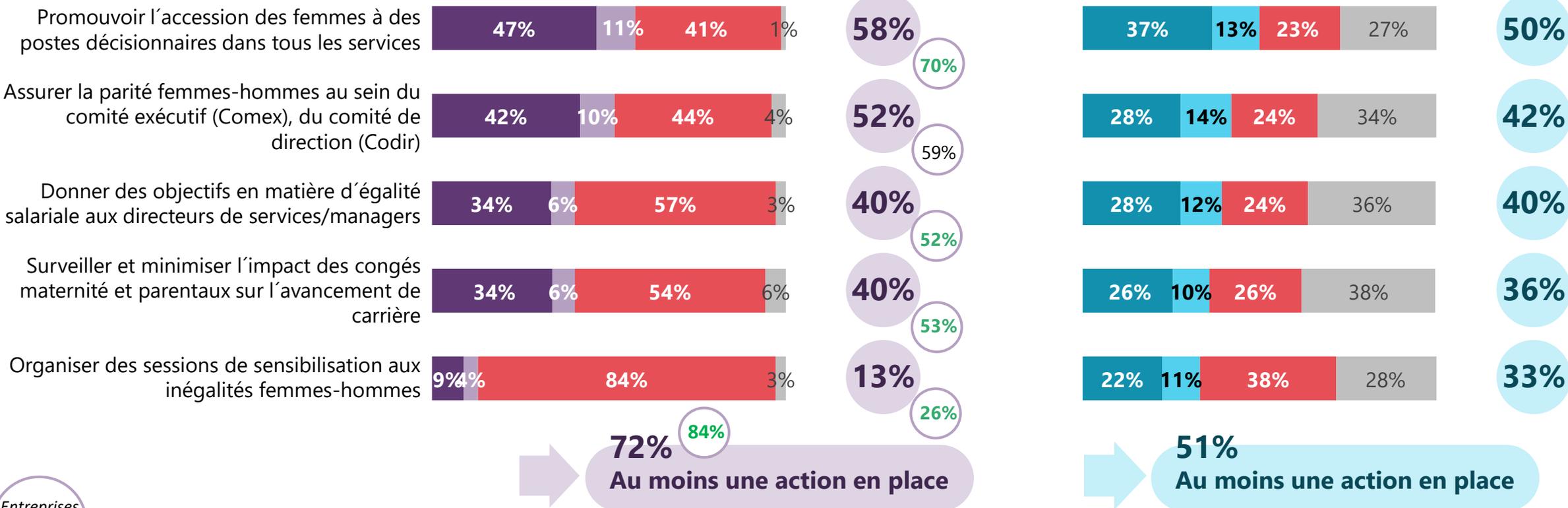
305 dirigeants

Oui ou en cours



1033 salariés

Oui ou en cours



● Oui ● Non, mais c'est en cours ● Non, et ça n'est pas prévu pour l'instant ● Vous ne savez pas/NSP

Entreprises
50 sal+
xx%/xx%



La perception de différentes mesures pour lutter contre les inégalités entre femmes et hommes

Q. Diriez-vous que chacune des mesures suivantes serait une bonne chose ou une mauvaise chose pour mettre fin aux inégalités salariales ?

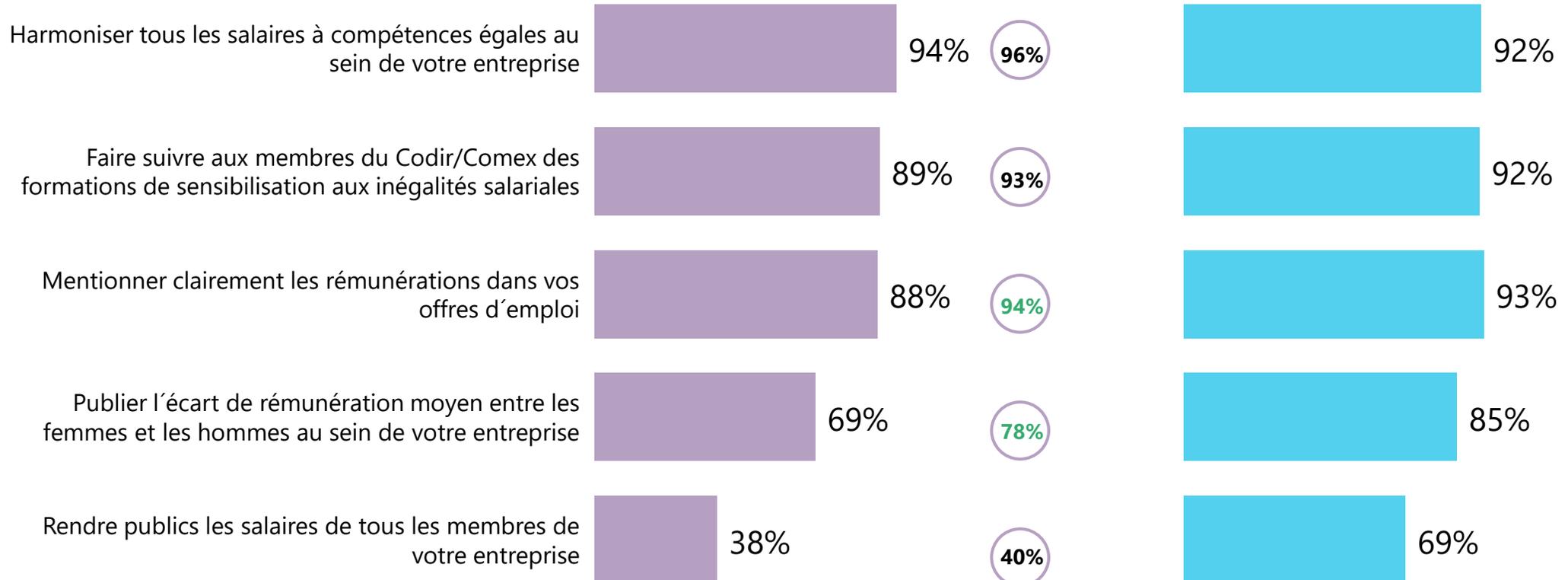
% Une bonne chose



305 dirigeants



1033 salariés



Entreprises
50 sal+
xx%/xx%



La perception de différentes mesures pour lutter contre les inégalités entre femmes et hommes

Q. Diriez-vous que chacune des mesures suivantes serait une bonne chose ou une mauvaise chose pour mettre fin aux inégalités salariales ?

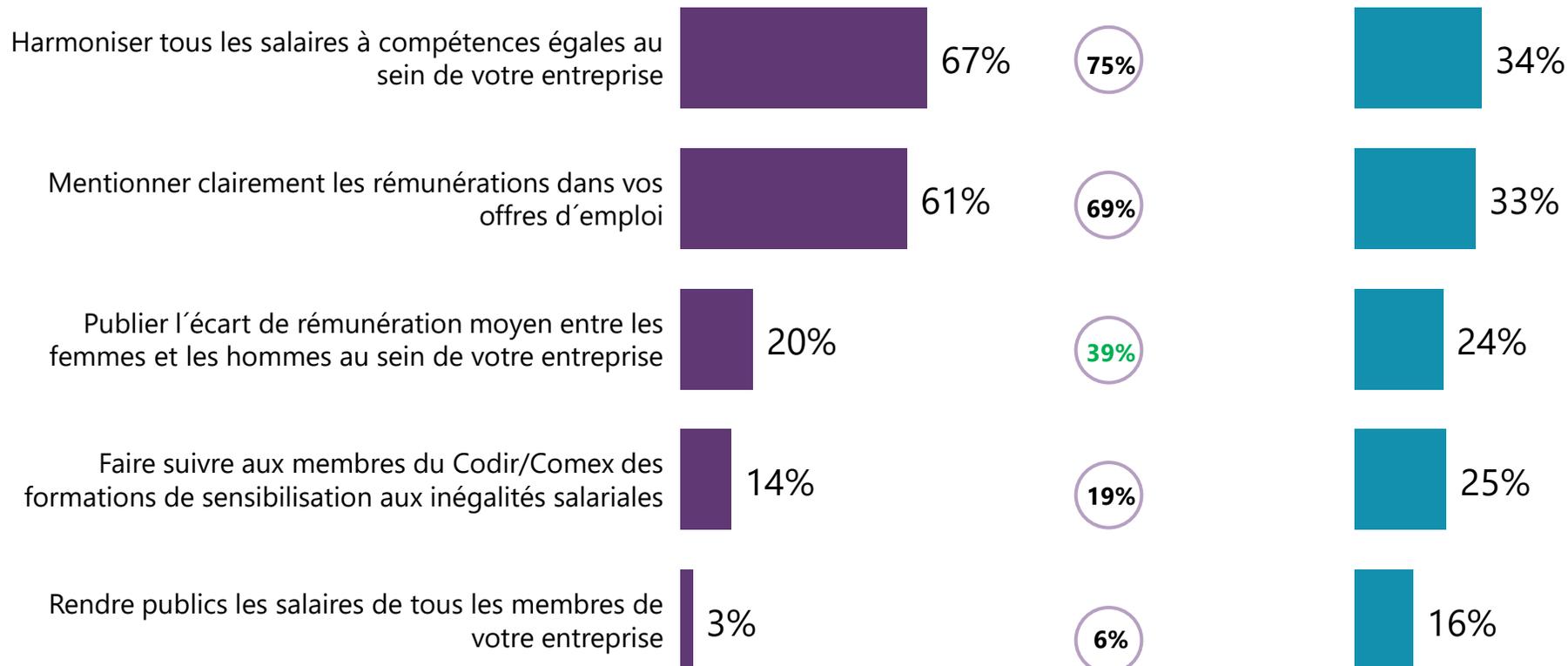
% Une bonne chose et votre entreprise le fait déjà



305 dirigeants



1033 salariés



Entreprises
50 sal+
xx%/xx%



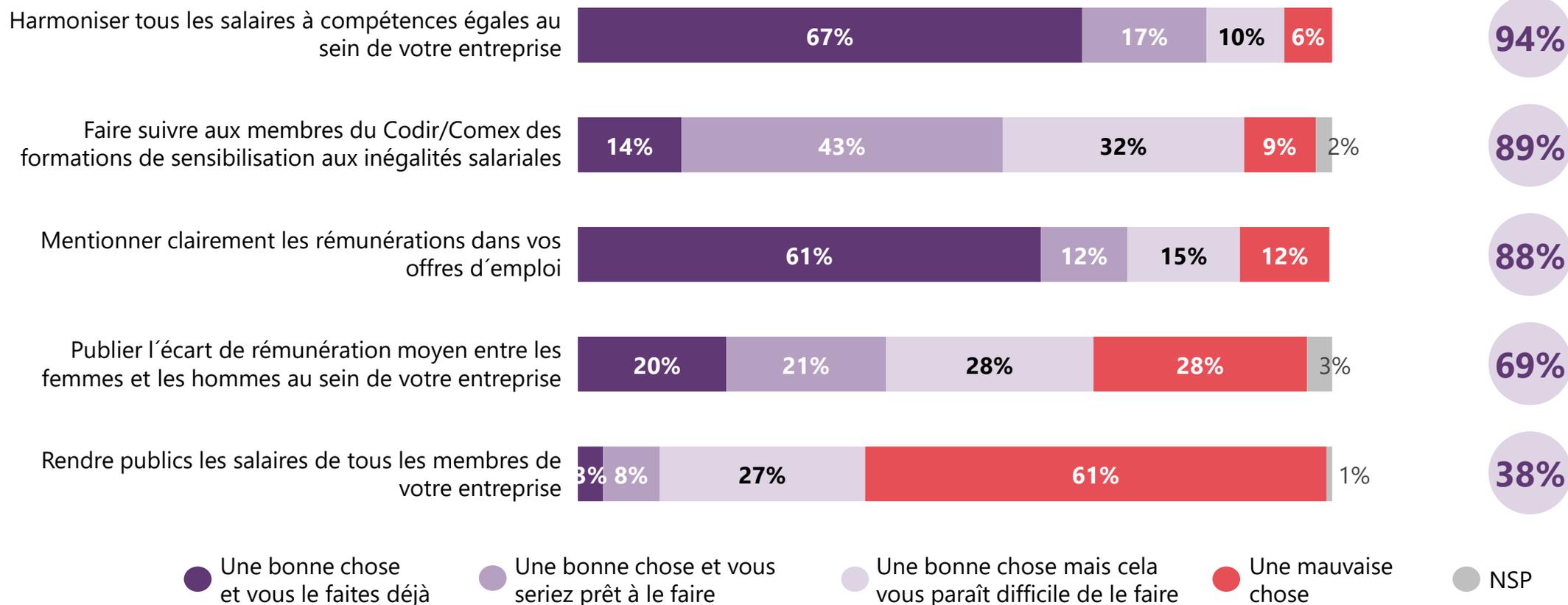
La perception de différentes mesures pour lutter contre les inégalités entre femmes et hommes

Q. Diriez-vous que chacune des mesures suivantes serait une bonne chose ou une mauvaise chose pour mettre fin aux inégalités salariales ?



305 dirigeants

Une bonne chose





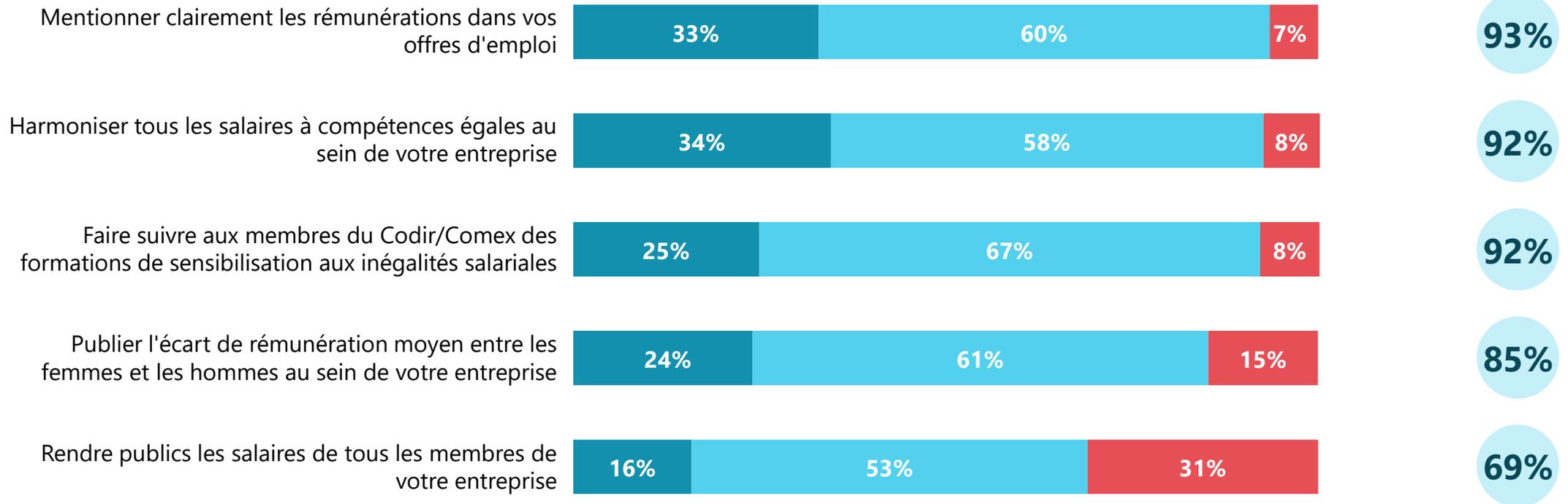
La perception de différentes mesures pour lutter contre les inégalités entre femmes et hommes

Q. Diriez-vous que chacune des mesures suivantes serait une bonne chose ou une mauvaise chose pour mettre fin aux inégalités salariales ?



1033 salariés

Une bonne chose



● Une bonne chose et votre entreprise le fait déjà
 ● Une bonne chose mais votre entreprise ne le fait pas / pas encore
 ● Une mauvaise chose
 ● NSP

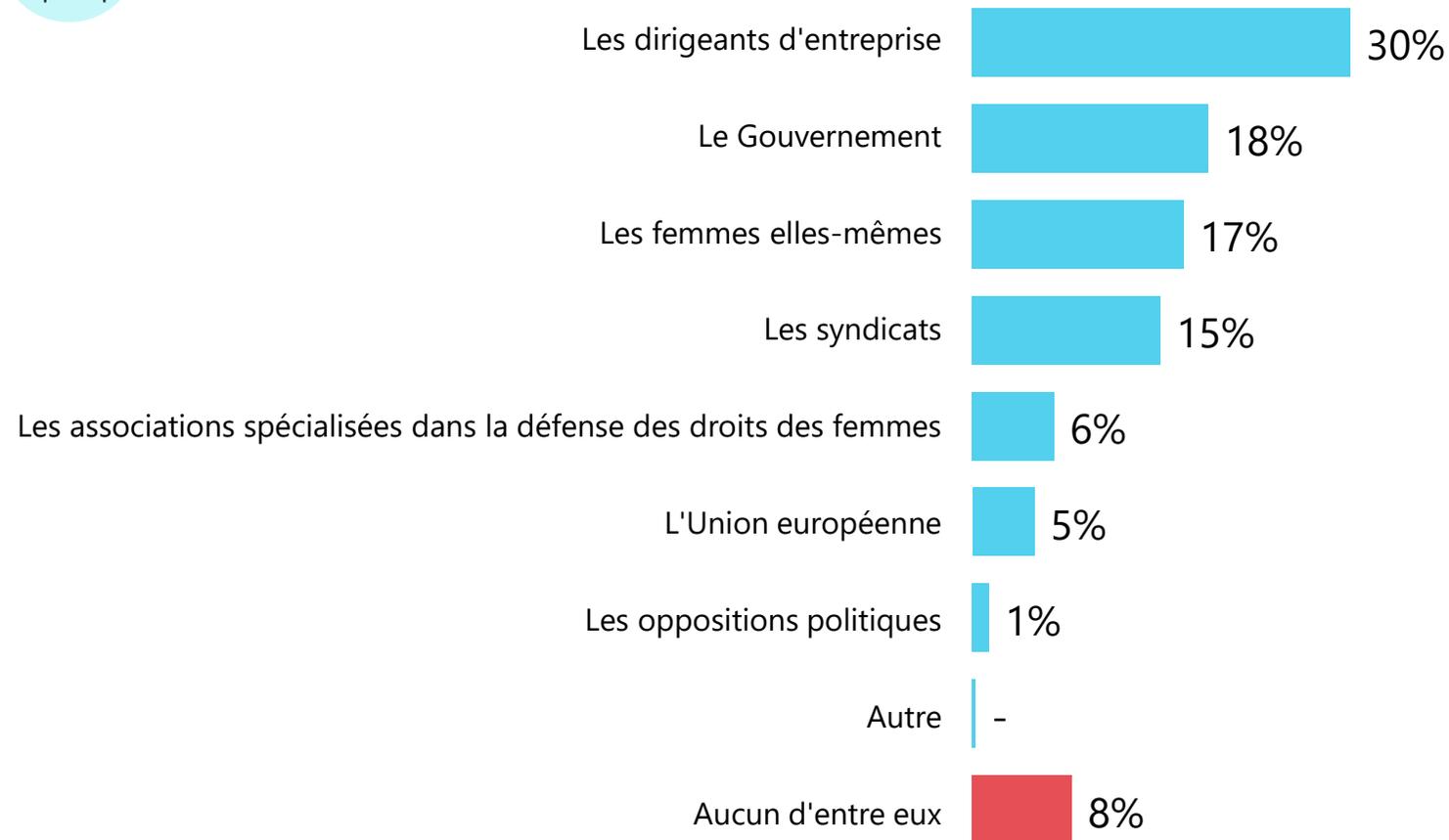


Les acteurs les mieux placés pour lutter contre les inégalités au sein des entreprises

Q. Parmi les acteurs suivants, lequel vous paraît le mieux placé pour lutter contre les inégalités au sein des entreprises en France ?



1033 salariés





04

La place des femmes au sein de l'entreprise

“ La présence de femmes aux postes de direction

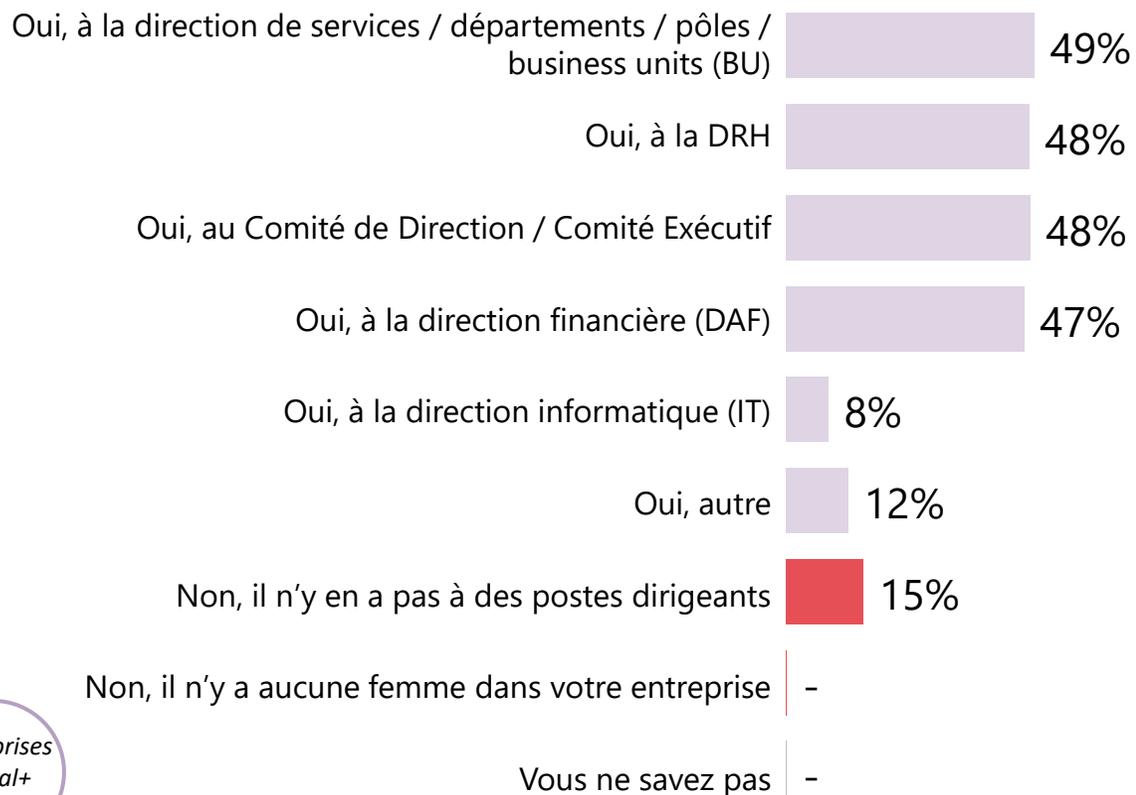
Q. Pour finir, pouvez-vous nous dire si, au sein de votre entreprise, il y a des femmes dirigeantes ?



305 dirigeants

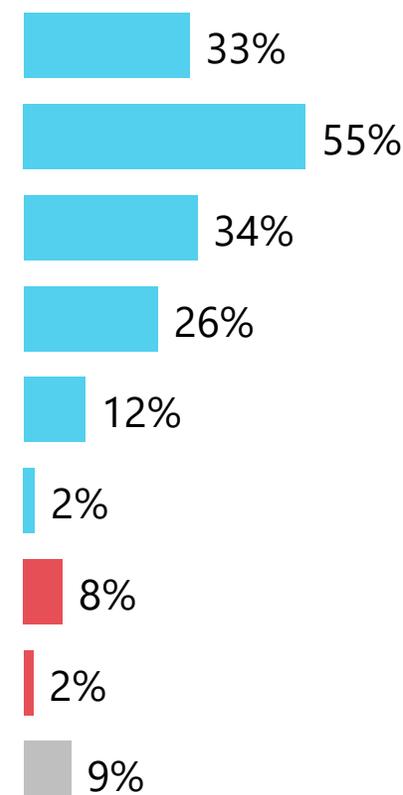


1033 salariés



85% 90%
Oui
 ...dont **Oui hors DAF et DRH**
75% 84%

15% 10%
Non



81%
Oui
 ...dont **Oui hors DAF et DRH**
54%

10%
Non

Entreprises
50 sal+
xx%/xx%



RENDRE LE MONDE INTELLIGIBLE POUR AGIR AUJOURD'HUI ET IMAGINER DEMAIN

WE ARE DIGITAL !

Fondé en 2000 sur cette idée radicalement innovante pour l'époque, OpinionWay a été précurseur dans le renouvellement des pratiques de la profession des études marketing et d'opinion.

Forte d'une croissance continue depuis sa création, l'entreprise n'a eu de cesse de s'ouvrir vers de nouveaux horizons pour mieux adresser toutes les problématiques marketing et sociétales, en intégrant à ses méthodologies le Social Média Intelligence, l'exploitation de la smart data, les dynamiques créatives de co-construction, les approches communautaires et le storytelling.

Aujourd'hui OpinionWay poursuit sa dynamique de croissance en s'implantant géographiquement sur des zones à fort potentiel que sont l'Europe de l'Est et l'Afrique.

C'est la mission qui anime les collaborateurs d'OpinionWay et qui fonde la relation qu'ils tissent avec leurs clients.

Le plaisir ressenti à apporter les réponses aux questions qu'ils se posent, à réduire l'incertitude sur les décisions à prendre, à tracker les insights pertinents et à co-construire les solutions d'avenir, nourrit tous les projets sur lesquels ils interviennent.

Cet enthousiasme associé à un véritable goût pour l'innovation et la transmission expliquent que nos clients expriment une haute satisfaction après chaque collaboration - 8,9/10, et un fort taux de recommandation – 3,88/4.

Le plaisir, l'engagement et la stimulation intellectuelle sont les trois mantras de nos interventions.





RESTONS CONNECTÉS !

www.opinion-way.com



Envie d'aller plus loin ?

Recevez chaque semaine nos derniers résultats d'études dans votre boîte mail en vous abonnant à notre

[newsletter !](#)

“*opinion*way”

15 place de la République
75003 Paris

PARIS
CASABLANCA
ALGER
VARSOVIE
ABIDJAN

Votre contact

Eléonore Quarré
Directrice Conseil
Département Opinion & Politique
equarre@opinion-way.com

Clément Royaux
Chargé d'études
croyaux@opinion-way.com