

Transparence salariale : êtes-vous prêts pour le choc ?

Une étude exclusive à 6 mois de l'échéance, pour anticiper les réactions, ajuster les politiques RH et transformer une contrainte réglementaire en avantage compétitif.

Une analyse en miroir de la perception des salariés et des RH



” Le contexte

En 2026, les salaires ne seront plus un secret. La transparence devient la règle, et les entreprises devront s’y confronter.



À J-6mois le compte à rebours est lancé : avec la transposition de la Directive (UE) 2023/970 relative à la transparence des rémunérations que la France doit intégrer dans son droit d’ici le 7 juin 2026, les entreprises de taille significative (plus de 100 salariés) vont être contraintes de lever le voile sur les écarts de rémunération et de justifier leurs pratiques salariales.

Ce n’est pas seulement une contrainte réglementaire : c’est un tournant en France pour la culture d’entreprise, l’engagement des salariés, et l’attractivité des employeurs. Dans ce contexte, comprendre comment les salariés français perçoivent cette transparence salariale devient un impératif stratégique.

Ce tournant est un progrès social ... mais aussi une bombe à retardement RH si les entreprises ne prennent pas la mesure du choc à venir : comparaisons internes, tensions managériales, perte de confiance, risques réputationnels...

Dans ce nouveau paysage, la transparence devient un test de cohérence et de confiance pour chaque employeur.

Les objectifs ”

Notre étude décrypte comment les salariés français et les RH perçoivent cette bascule : entre espoir d’équité et crainte d’injustice.



MESURER la connaissance et la compréhension du sujet

Pour évaluer le niveau de préparation et de conscience collective face à cette évolution réglementaire.

CONFRONTER perception vécue (salarié) et projetée (RH)

Pour avoir une mise en miroir employé/employeur et calibrer le niveau de préparation des entreprises.

IDENTIFIER les attentes, espoirs et craintes liés

Pour anticiper les réactions comportementales et émotionnelles qui suivront la publication.

MESURER l’impact sur la confiance et l’engagement

Pour aider les entreprises à piloter leurs politiques RH et communication interne de façon proactive.

ÉVALUER la perception de l’équité et de la transparence

Pour disposer d’un point de référence avant la mise en œuvre de la directive.

FOURNIR un benchmark national des perceptions

Pour orienter la préparation interne des entreprises et anticiper les réactions des salariés de votre entreprise (option)

” Le dispositif



1.000 interviews de salariés travaillant dans des entreprises de **50+ salariés*** du secteur privé et public,
+ 200 interviews de DRH/RRH travaillant dans des entreprises de **50+ salariés** du secteur privé et public.
Les échantillons seront représentatifs des 2 cibles respectives.

** La directive européenne s'applique aux entreprises de 100+ salariés. Néanmoins il est pertinent de descendre à 50 salariés car ces entreprises seront vite concernées et poussées à l'application, avec des enjeux d'attentes des salariés versus les plus grosses entreprises*

Le questionnaire « salarié » comportera 15 questions dont 1 question ouverte.
Le questionnaire « RRH/DRH » comportera 10 questions dont 1 question ouverte.

**DÉCOUVREZ UN AVANT-GOÛT DES
QUESTIONNAIRES PAGE SUIVANTE**



La souscription est ouverte jusqu'au 1^{er} décembre.
Le terrain aura lieu sur la première quinzaine de décembre.
Le rapport vous sera livré première semaine de janvier 2026.

OpinionWay vous livrera un rapport présentant les résultats au global et sur les sous-cibles d'intérêt ainsi qu'une analyse en miroir : perception des salariés versus RRH/DRH. L'œil de l'expert sur ces enseignements à retenir vous permettra d'identifier les pistes d'actions possibles à mettre en place dans votre entreprise.



En option, nous vous proposons en plus de lancer cette étude auprès de vos salariés à prix préférentiel afin de mesurer les écarts avec le benchmark national et vous fournir les clés de lecture pour anticiper les actions à mettre en place dans votre entreprise.



Un avant-goût des questionnaires

SALARIÉS

1/ Connaissance et perception générale

- ✓ Avant aujourd'hui, aviez-vous entendu parler de la future directive européenne sur la transparence des rémunérations, prévue pour 2026 ?
- ✓ D'après vous, cette directive est plutôt une bonne chose pour les salariés ? pour les employeurs ? Pour les personnes en recherche d'emploi ?
- ✓ Selon vous, la transparence salariale permettra-t-elle de réduire les inégalités entre les femmes et les hommes ?
- ✓ Connaissez-vous le salaire de vos collègues ?

2/ Perception d'équité et de justice salariale

- ✓ Aujourd'hui, diriez-vous que les salaires sont équitables dans votre entreprise ?
- ✓ Selon vous, les écarts de salaires dans votre entreprise s'expliquent avant tout par... (Plusieurs dimensions mesurées parmi expérience, ancienneté, performance, genre, ...)
- ✓ Globalement, faites-vous confiance à votre entreprise pour être transparente sur ses pratiques salariales ?

3/ Attentes, espoirs et craintes

- ✓ Si les salaires devenaient visibles ou comparables, cela provoquerait selon vous plus d'équité ? plus de tensions ?
- ✓ Souhaiteriez-vous personnellement connaître le salaire de vos collègues ?
- ✓ Seriez-vous prêt(e) à ce que votre propre salaire soit rendu visible au sein de votre entreprise ?
- ✓ Si votre salaire s'avère inférieur à celui de vos collègues à poste et ancienneté équivalents, comptez-vous agir ?
- ✓ Décrivez votre ressenti personnel concernant la transparence des salaires

4/ Impacts anticipés sur la relation au travail

- ✓ Selon vous, la transparence salariale aura quel effet sur votre motivation au travail ? Sur vos relations avec vos collègues ? Sur votre confiance envers votre direction ou votre DRH ?

5/ Segmentation et socio-démo

DRH / R RH

1/ Connaissance et positionnement

- ✓ Avant aujourd'hui, aviez-vous entendu parler de la future directive européenne sur la transparence des rémunérations, prévue pour 2026 ?
- ✓ D'après vous, cette directive est plutôt une avancée nécessaire vers plus d'équité ou une contrainte administrative lourde
- ✓ D'après vous, cette directive est plutôt une bonne chose pour les salariés ? pour les employeurs ? Pour les personnes en recherche d'emploi ?

2/ Préparation et anticipation des impacts

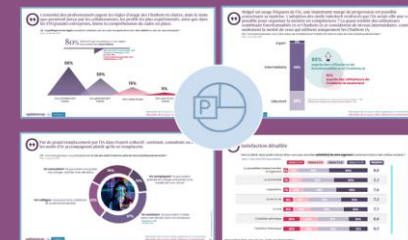
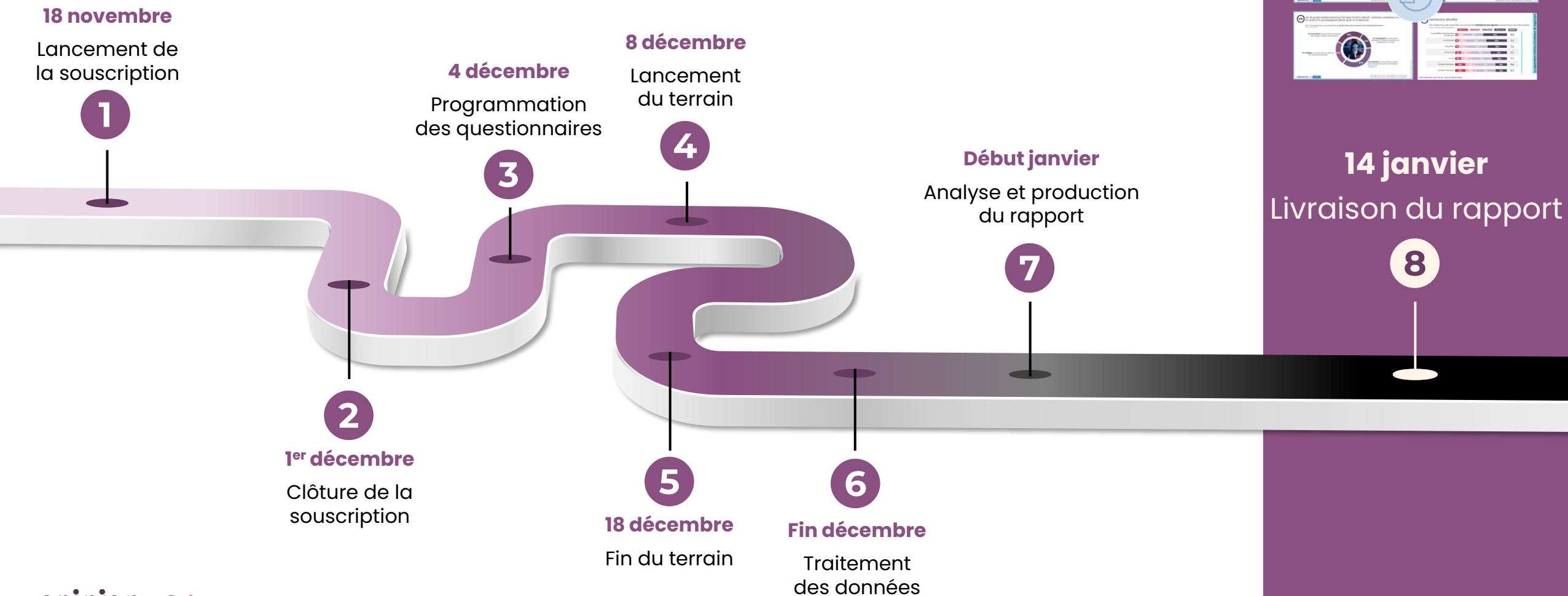
- ✓ Votre entreprise a-t-elle déjà engagé des actions en lien avec la future directive (diagnostic, simulations, communication interne, etc.) ?
- ✓ Selon vous, dans votre entreprise, les salaires sont-ils aujourd'hui perçus comme globalement équitables ?
- ✓ Quand la transparence salariale sera effective, vous anticipez surtout une amélioration du sentiment d'équité ou des tensions et des comparaisons internes ?

3/ Enjeux RH et organisationnels

- ✓ Parmi les enjeux suivants, lequel vous semble le plus critique à gérer ?
- ✓ Pensez-vous que votre organisation est prête à assumer une totale transparence des salaires ?
- ✓ Si demain votre entreprise devait publier les salaires de tous les collaborateurs, quelle serait selon vous la réaction majoritaire des équipes ?
- ✓ En un mot, décrivez ce que représente pour vous la transparence salariale en tant que DRH.

4/ Segmentation et socio-démo

” Le planning



” Les budgets

- ✓ Echantillon représentatif de **1 000 salariés** travaillant dans des entreprises de **50+ salariés** du secteur privé et public.
- ✓ Echantillon représentatif de **200 DRH, RRH, décisionnaires RH** travaillant dans des entreprises de **50+ salariés** du secteur privé et public.
- ✓ Interrogation en ligne sur notre panel propriétaire et auprès de notre partenaire panéliste privilégié
- ✓ **Livraison d'un rapport Powerpoint** comprenant :
 - ✓ L'ensemble des résultats commentés
 - ✓ Une analyse en miroir pour confronter la perception vécue par les salariés et la perception projetée des RH
 - ✓ L'œil de l'expert sur les enseignements à retenir pour vous permettre d'identifier les pistes d'actions possibles à mettre en place dans votre entreprise

6 500 € HT

EN EXCLUSIVITÉ

Nous vous proposons, en plus, de lancer cette étude auprès de vos salariés afin de mesurer les écarts avec le benchmark national.

Grâce aux enseignements issus du rapport qui vous sera livré (comprenant l'ensemble des résultats de votre entreprise), vous pourrez anticiper et orienter la préparation interne de votre entreprise afin que la transparence salariale se passe dans les meilleures conditions.

Budget sur demande

(en fonction de la taille de votre entreprise)

opinionway

PARIS • BORDEAUX • VARSOVIE • CASABLANCA • ABIDJAN

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.

Enable today, shape tomorrow

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* !



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

Je m'abonne

Votre contact OpinionWay



Stéphane LEFEBVRE-MAZUREL

Directeur Général Adjoint

Directeur du pôle Business Market Transformation

Tel. +33 6 76 92 66 43

slefebvre@opinion-way.com

ESOMAR²⁵
Corporate

