

# COMMUNIQUÉ DE PRESSE

**Sous embargo jusqu'au 19 février**

## **Entrée en vigueur de la transparence salariale : les collaborateurs y voient un levier efficace pour réduire les inégalités femmes-hommes, les DRH redoutent des conflits internes.**

**Paris, le 16 février 2026 - Les Français sont-ils prêts à la transparence des salaires en entreprise ?** Elle devra s'appliquer à partir du 7 juin 2026 dans les sociétés de plus de 250 salariés, et s'étendre progressivement ensuite à celles de plus de 100 salariés, conformément à une directive européenne adoptée en 2023. Concrètement, les DRH devront publier des grilles, des données précises ou une fourchette de rémunérations pour chacune des fonctions dans l'entreprise ce qui permettra à chacun de se situer par rapport à ses collègues. Ces informations devront aussi être communiquées sur les fiches de poste lors des recrutements.

À quelques mois de la mise en place de cette nouvelle réglementation, *OpinionWay* a mené pour *BDO*, *Gi Group Holding* et *Lamy Liaisons*, une étude auprès des salariés et des directeurs des ressources humaines (DRH), pour évaluer le niveau de préparation des entreprises et l'état d'esprit des salariés face à cette petite révolution.

### **1. Une nouvelle obligation encore peu connue des salariés**

Premier constat : la transparence salariale fait l'objet d'un large consensus de principe. Elle est perçue comme une avancée nécessaire par 57 % des DRH et 54 % des salariés, notamment pour réduire les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes, objectif jugé prioritaire par les deux populations.

Mais ce consensus repose sur un socle fragile. Si 82 % des DRH ont déjà entendu parler de la directive européenne, seuls 64 % des salariés déclarent être informés de ce changement. Un écart de près de 20 points qui traduit un déficit de pédagogie à l'approche d'un changement réglementaire majeur.

## **2. Un levier pour réduire les inégalités de salaires entre les femmes et les hommes**

Le cœur des tensions se situe dans la perception de l'équité. 67 % des DRH estiment aujourd'hui que les salaires sont équitables dans leur entreprise. En miroir, seuls 42 % des salariés partagent ce sentiment concernant leur propre situation.

Les DRH considèrent à une écrasante majorité (77 %) que ces nouvelles obligations favoriseront la réduction des écarts de salaires à compétence égale entre les hommes et les femmes. Les salariés sont du même avis (71 %).

Autre effet bénéfique attendu, une réduction des écarts de rémunération à poste équivalent : 68 % chez les DRH et 71 % chez les salariés. Néanmoins, les deux tiers des DRH (67 %) estiment qu'il existe déjà dans leur entreprise une réelle équité salariale, contre seulement 54 % des salariés.

## **3. Une source de conflits internes potentiels pour les DRH**

Si la mesure paraît salutaire, elle n'est pas sans risque. 44 % des DRH considèrent le risque de tensions entre collaborateurs comme l'enjeu le plus critique lié à la mise en place de la directive, et 70 % anticipent globalement des comparaisons et des conflits internes.

Un DRH sur cinq reconnaît par ailleurs l'existence de situations salariales historiques perçues comme injustes, susceptibles de devenir de véritables « bombes à retardement » lors de la levée du secret, en particulier dans les ETI et les grandes entreprises.

Côté salariés, la première réaction attendue face à la transparence n'est ni la contestation ni la revendication collective, mais plutôt la vérification individuelle : 53 % évoquent la curiosité comme premier réflexe, 40 % chercheraient à se comparer à un collègue direct, 16 % avec leur N +1, 13 % avec leur PDG.

## **4. Une transparence bienvenue pour les salariés, à condition d'être expliquée et encadrée**

C'est une avancée nécessaire pour 57 % des DRH et 54 % des salariés. D'ailleurs, le sondage *OpinionWay, BDO, Gi Group Holding et Lamy Liaisons*, révèle que cette transparence existe déjà dans 48 % des entreprises de plus de 50 salariés.

Mais la transparence salariale ne fait pas l'objet d'un consensus uniforme sur ses modalités. 41 % des salariés se disent prêts à ce que leur salaire soit rendu public, tandis que 33 % y seraient favorables à condition que cette transparence reste anonyme, via des grilles ou des fourchettes.

L'étude met aussi en évidence une fracture générationnelle face à cette innovation : les plus jeunes (18-29 ans) sont les plus convaincus. Ils estiment aussi, contrairement à leurs ainés, que cette transparence agira positivement sur leur motivation 40 % chez les 18-29 ans, contre 10 % chez les 60 ans et plus. Les cadres sont aussi plus séduits que les ouvriers. La transparence est attendue, mais elle doit être expliquée et contextualisée pour ne pas devenir contre-productive.

## Quelques chiffres clés

- **82 %** des DRH ont entendu parler de la directive européenne, contre **64 %** des salariés.
- **25 %** des salariés et **41 %** des DRH déclarent bien comprendre le dispositif.
- **67 %** des DRH jugent les salaires équitables dans leur entreprise aujourd’hui, contre **42 %** des salariés concernant leur propre situation.
- **74 %** des salariés sont favorables à l’affichage des salaires, dont **41 %** seraient ouverts à un affichage nominatif.
- **70 %** des DRH redoutent des tensions internes liées à la transparence.
- **38 %** des salariés abordent le sujet de la transparence salariale avec défiance.



*« La transparence salariale se heurte avant tout à un obstacle culturel. En France, le salaire reste un sujet largement tabou. Cette réforme pourrait sembler une simple obligation de plus, alors qu’elle remet en cause des normes historiques de confidentialité et de hiérarchie implicite. L’enjeu n’est donc pas tant la norme que l’accompagnement et la pédagogie autour de sa mise en œuvre. »*

**Carine Paugnat, Directrice Lamy Liaisons Académie & Directrice Marketing Fidélisation de Lamy Liaisons.**



*La transparence salariale ne peut pas être abordée uniquement comme une obligation réglementaire. Les résultats de l’étude montrent qu’elle est attendue comme un levier de justice et d’équité, mais qu’elle soulève aussi de fortes inquiétudes côté entreprises, notamment sur les risques de tensions internes. Le véritable enjeu pour les organisations sera de passer d’une logique de conformité à une logique d’accompagnement : analyser objectivement les écarts, outiller les managers et créer les conditions d’un dialogue social apaisé et constructif. C’est à cette condition que la transparence salariale pourra produire ses effets positifs sur le long terme. »*

**Benoît Rocher, associé chez BDO**



*« La transposition de la directive européenne sur la transparence des rémunérations marque un tournant pour les entreprises françaises, et tout particulièrement pour le secteur de l’intérim. Au-delà d’une obligation réglementaire, elle ouvre la voie à une culture plus transparente, fondée sur des données objectives, des repères partagés et des pratiques salariales plus équitables. Chez Gi Group Holding, nous y voyons une opportunité majeure : renforcer l’égalité femmes-hommes, garantir une équité réelle pour les intérimaires, et consolider notre rôle d’employeur et de partenaire de confiance auprès de nos clients comme de nos candidats. Demain, la performance et l’attractivité se mesureront aussi à la capacité de démontrer concrètement cette transparence et cette équité. »*

**Franck Teboul Président et Country General Manager France, Gi Group Holding**

*\*Sondage OpinionWay pour BDO, Gi Group Holding et Liaisons Sociales, réalisé en janvier 2026 auprès d'un échantillon représentatif de 1002 salariés et de 200 DRH, travaillant dans des entreprises de 50 salariés et plus, du secteur privé et public.*

## À propos de BDO

Présent depuis 2007 auprès des entreprises françaises, BDO France (265 millions d'euros de CA en 2024, 2200 collaborateurs et 48 bureaux) est membre du 5ème groupe mondial d'audit et de conseil, ouvrant à ses clients la force de frappe d'un réseau d'envergure internationale (166 pays regroupant plus de 119 000 collaborateurs). BDO France déploie une offre diversifiée sur l'ensemble des secteurs de la finance, de la comptabilité, de la fiscalité, de la gestion des risques, des systèmes d'information, du développement durable. Première entreprise de l'audit et du conseil à adopter la qualité de « société à mission », BDO fédère depuis 2021 ses équipes et ses clients autour d'objectifs partagés inscrits dans sa raison d'être « Socle et Tremplin de ceux qui investissent l'avenir ». Renforcé sur l'ensemble de ses expertises métiers, et fort de ses talents, BDO France, déjà incontournable sur le marché des PME et ETI, est en mesure d'accompagner tous les acteurs de l'économie. Visiter notre site web

## À propos de Gi Group Holding

Fondée à Milan en 1998, Gi Group Holding est l'un des leaders mondiaux de services en recrutement. Présent dans 37 pays, le Groupe compte plus de 9 000 collaborateurs et accompagne plus de 27 000 entreprises clientes avec une gamme complète de solutions et services RH pour accompagner l'évolution du marché du travail.

En France Gi Groupe Holding est présent au travers de 4 marques phares :

- **Gi Group** : intérim et recrutement généralistes (cols bleus)
- **Gi Life Sciences** : solutions RH dédiées au secteur des Life Sciences
- **Grafton** : intérim et recrutement spécialisé (cols blancs)
- **Tack TMI** : expert en formation et en développement des compétences

Gi Group Holding est la **9e plus grande entreprise de recrutement en Europe** et la 11e au niveau mondial (Staffing Industry Analysts, 2025).

Pour plus d'informations : [www.fr.gigroupholding.com](http://www.fr.gigroupholding.com)

## À propos de Lamy Liaisons

Lamy Liaisons, filiale de Karnov Group, est un leader incontournable des services d'information et de formation juridique en France. Notre mission est de faciliter l'accès à l'information juridique pour les professionnels, en mobilisant l'intelligence collective au service de la connaissance juridique. Notre offre s'articule autour de quatre pôles clés :

- **Lamy Liaisons Solutions** : Lamyline New, Lamyline Notaire et Liaisons Sociales, ainsi que nos publications et logicielles.
- **Lamy Liaisons Académie** : des conférences, des formations e-learning pour un apprentissage continu.
- **Lamy Liaisons Communauté** : des rencontres pour renforcer les échanges, le networking, et inspirer le progrès.
- **Lamy Liaisons Prospective** : un regard vers l'avenir, avec des initiatives comme Les Éclaireurs du Droit, des études, des événements et livres blancs pour accompagner les évolutions du monde du droit.

Depuis plus de 130 ans, nous sommes engagés à proposer les meilleures solutions juridiques en alliant expertise et technologies de pointe. Grâce au soutien de Karnov Group, nous continuons d'innover à l'ère des intelligences artificielles, tout en plaçant l'humain au cœur de notre démarche. Pour plus d'information : <https://www.lamy-liaisons.fr/accueil>

## À propos de OpinionWay

Fondé en 2000, pionnier de la digitalisation des études, OpinionWay a été précurseur dans le renouvellement des pratiques de la profession des études marketing et d'opinion.

Reflet de notre engagement profond envers un avenir durable et responsable, nous sommes depuis janvier 2025 "Entreprise à mission" avec pour ambition de "*Conjuguer l'humain et l'innovation pour accompagner marques et organisations dans leurs prises de décisions vers un futur souhaitable*". Une mission qui se traduit par trois objectifs statutaires essentiels : éclairer nos clients sur les enjeux de développement durable et sociétaux, cultiver les liens, l'agilité et l'enthousiasme au sein de notre entreprise, et questionner en continu la pertinence de nos approches.

Nous intervenons sur les cinq continents depuis nos implantations en France (Paris, Bordeaux), en Afrique (Casablanca, Abidjan), en Europe de l'Est (Varsovie), en Chine (Shanghai) et en Europe avec notre filiale pan-européenne Polling Europe (Bruxelles).

Membre actif d'Esomar, nous sommes certifiés ISO 20252 depuis 2009 par l'AFNOR.

## Contacts Presse

### Lamy Liaisons :

**Jordan Vesian** – *iconic.*

06 48 95 48 41 – [jv@iconic.fr](mailto:jv@iconic.fr)

### Gi Group Holding :

**Marie-Laure Laville** – MLD Consulting

06 18 14 85 36 – [mllaville@mldconsulting.fr](mailto:mllaville@mldconsulting.fr)

### BDO :

Agence Patricia Goldman International

**Valentine FABRY** – 06 80 13 51 75 – [vfabry@patricia-goldman.com](mailto:vfabry@patricia-goldman.com)

**Lauriane Krief** – 06 13 89 91 26 – [lkrief@patricia-goldman.com](mailto:lkrief@patricia-goldman.com)