

Étude

Transparence salariale

les 5 points clés révélés par l'étude Lucca

Pour mieux comprendre d'où viennent les inégalités salariales et comment les entreprises s'y préparent, Lucca a analysé les données de 4 500 entreprises françaises (soit 308 995 salariés très exactement) et interrogé 132 responsables RH.

L'objectif : confronter la réalité des pratiques aux exigences croissantes de la transparence salariale.



Nous avons voulu dresser un état des lieux, à la fois des inégalités salariales et du niveau de maturité des entreprises, pas seulement dans le déclaratif mais dans les usages réels ».

Mathieu Azar,
Expert transparence des salaires chez Lucca



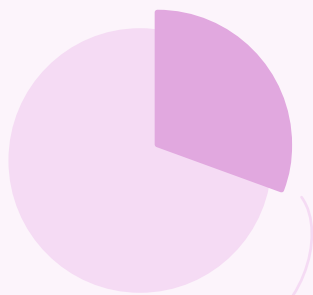
**Besoin d'un rappel sur la directive
de transparence salariale ?**

[Consulter notre infographie dédiée](#)

01 L'écart de rémunération entre femmes et hommes s'élève à 15,8 % en moyenne

Deux mécanismes permettent de d'expliquer l'écart actuel :

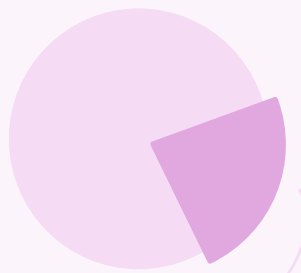
Le plafond de verre



30,8 %

les femmes restent minoritaires dans les postes de direction (20 % des effectifs).

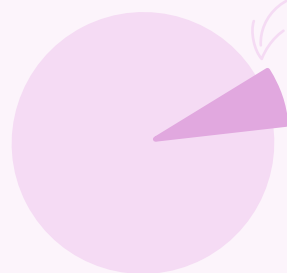
La répartition des métiers



23,4 %

les femmes sont plus présentes dans des fonctions moins rémunérées (RH, communication), tandis que les hommes dominent les métiers techniques.

Il reste un écart à post équivalent :



7,2 %

à métier, séniorité et temps de travail comparables, un différentiel de rémunération persiste.

→ **Cet écart dit « inexpliqué » représente la part la plus difficile à justifier pour les entreprises.**



À noter

Cet écart dépasse le seuil de 5 % fixé par la directive européenne et devient dès lors un enjeu de conformité pour les entreprises.

02 Les primes amplifient les inégalités salariales

L'étude met en évidence un point souvent sous-estimé :
le rôle des primes dans les écarts de rémunération.

À poste équivalent, l'écart entre femmes et hommes s'élève à :

3,5 % sur le salaire contractuel, tel qu'inscrit dans le contrat de travail,
mais il atteint **7,2 %** lorsque l'on considère la rémunération réellement versée,
une fois les primes et éléments variables intégrés.

- Ce différentiel de 3,7 point, qualifié de « **bonus gap** », montre que les inégalités ne se limitent pas aux grilles salariales ou à l'embauche. Elles se renforcent dans l'attribution des primes, l'évaluation de la performance et la distribution des variables.



À noter

La directive européenne prévoit bien de prendre en compte la rémunération réellement versée aux salariés, et non uniquement le salaire inscrit dans le contrat.

03 L'accès aux données et la capacité à justifier les décisions restent limités

La directive européenne renforce le droit des salariés à accéder à des informations détaillées sur les niveaux de rémunération, par sexe. Les entreprises devront donc être en mesure d'expliquer et de justifier leurs décisions salariales.

Or, dans les faits, la transparence reste encore limitée :



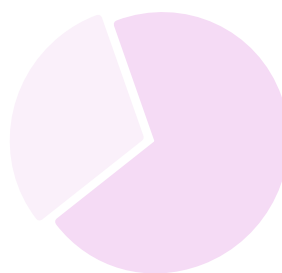
34 %

des salariés n'ont pas accès à leurs données de rémunération



36 %

des managers ne peuvent pas consulter les salaires de leurs équipes



70 %

des managers ne sont pas formés pour expliquer les décisions salariales

Pourtant, « les managers seront en première ligne, à la fois pour décider et argumenter les écarts aux salariés » alerte Mathieu Azar.

04 La structuration actuelle des données RH est insuffisante pour comparer les postes de valeur égale

La directive européenne impose de comparer les rémunérations à travail de valeur égale. Cependant, même dans des entreprises déjà équipées d'un SIRH, les fondations nécessaires restent souvent fragiles :

- 27 % des entreprises n'ont aucun référent dédié au sujet
 - 13,5 % seulement disposent d'un référentiel métiers digitalisé
 - 11,1 % ont digitalisé l'évaluation des compétences
 - 40 % des salariés n'ont aucune évaluation formalisée
 - 90 % des décisions salariales reposent encore sur des fichiers Excel
- **Dans ces conditions, objectiver les écarts de rémunération reste difficile :** sans référentiel métiers structuré, évaluations formalisées et sans historisation des décisions, les entreprises peinent à démontrer que deux postes relèvent bien d'un travail de valeur égale.

05 Les écarts de salaire et le degré de maturité en transparence salariale des entreprises varient selon leur taille et leur secteur

L'analyse globale masque des réalités très contrastées. Le niveau d'écart salarial et la maturité des pratiques de transparence varient fortement d'une organisation à l'autre.

Premier facteur : la taille de l'entreprise

Une corrélation directe existe entre la taille de l'entreprise et la réduction de l'écart de rémunération entre femmes et hommes : plus l'entreprise est grande, plus l'écart de rémunération entre femmes et hommes tend à se réduire.

Si les grandes entreprises sont plus équitables sur les salaires, elles sont en revanche plus restrictives sur la transparence.

Les structures de moins de 100 salariés accordent l'accès aux données à **71 % de leurs effectifs, contre seulement 60 % dans les grands groupes.**

Deuxième facteur : le secteur d'activité

C'est même le principal facteur explicatif du niveau de préparation des entreprises à la directive sur la transparence salariale.

Le secteur technologique apparaît comme une exception : malgré une forte masculinisation, il affiche les meilleurs résultats en matière d'équité, avec **un écart à poste équivalent inférieur à 2 %.**

Cela s'explique par :

- **une culture de la rémunération très structurée**, fondée sur des grilles liées au niveau d'expertise ;
- **un pilotage avancé des RH par les données** (objectifs et compétences largement digitalisés).

À l'inverse, les secteurs du retail, du luxe et de l'hôtellerie présentent des niveaux de fragilité élevés. Le retail enregistre l'écart de rémunération le plus important (**12,6% d'écart réel**), notamment en raison des primes, tandis que l'accès des salariés à leurs données reste limité.

Le luxe et l'hôtellerie apparaissent encore plus en retard, avec une très faible transparence (**25 % des salariés seulement**) et une digitalisation quasi inexistante des processus de revue salariale.



Lucca vous aide à passer à l'action

Découvrez notre formation, basée sur 20 ans de pratique, pour structurer votre démarche et lancer le chantier sans plus attendre.

Accéder à la formation



À propos de Lucca

Lucca développe des logiciels qui simplifient la vie des collaborateurs, de leurs managers et des responsables RH.

Nous aidons les entreprises à devenir plus performantes et réduire les tâches qui coûtent pour se consacrer à celles qui comptent.

Les logiciels que nous éditons couvrent **un large éventail des enjeux en matière de gestion des ressources humaines** : dossiers collaborateurs, temps et activités, dépenses professionnelles, gestion des talents, préparation de la paie.



www.lucca.fr