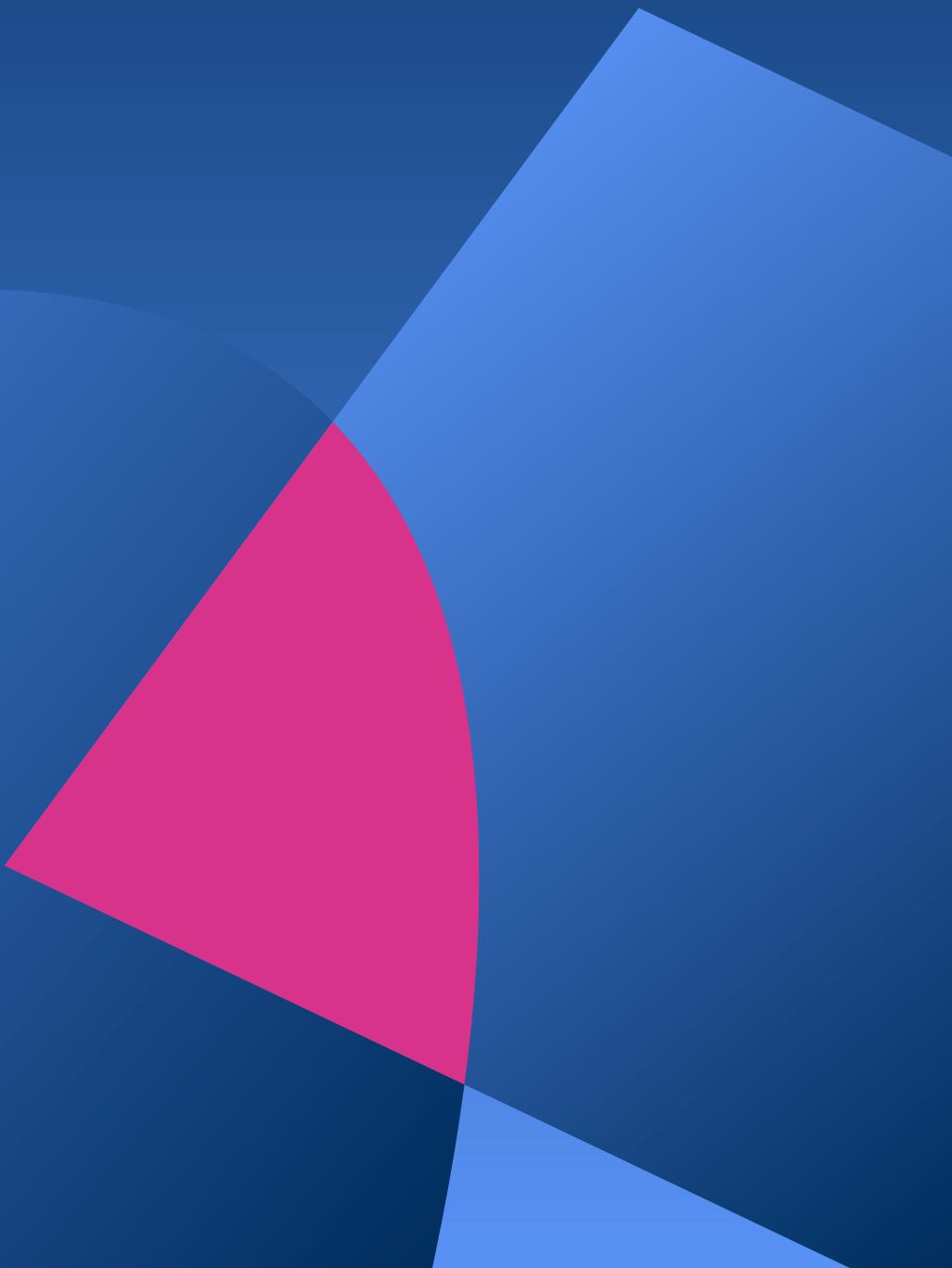


indeed + PageGroup

# Transparence des salaires

Une évolution inéluctable et vertueuse



# 1

# Introduction





Indeed est une plateforme mondiale de recrutement et de matching et compte plus de 595 millions de profils de chercheurs d'emploi dans le monde<sup>1</sup>.

Indeed s'efforce de faire des candidat(e)s une priorité, tout en fournissant rapidement aux employeurs des offres pertinentes pour répondre à leurs besoins en matière de recrutement. Chaque jour, nous aidons des millions de personnes à trouver l'emploi qui leur convient pour une vie plus épanouie, en combinant les dernières technologies de l'IA avec la puissance du jugement et du contact humains.

1. Données Indeed (dans le monde entier), comptes de demandeurs d'emploi disposant d'une adresse électronique unique et vérifiée.

Leader du recrutement et de l'intérim spécialisés depuis 40 ans, PageGroup décline son expertise du recrutement à l'international au travers de 4 marques fortes : Michael Page, Page Personnel, Page Executive et Page Outsourcing. Les 7 500 collaborateurs de nos cabinets de recrutement sont répartis dans 36 pays et 141 bureaux.

A travers nos différentes marques et solutions, nous accompagnons les entreprises de toute taille sur l'ensemble de leurs problématiques de recrutement (CDI, CDD, intérim, management de transition, freelancing, etc.), et accompagnons les professionnels en recherche d'emploi, du technicien au cadre dirigeant. En France, notre périmètre d'intervention s'étend à plus de 25 secteurs d'activité.



# L'édito d'Éric Gras

Spécialiste du marché de l'emploi,  
Indeed France

**L**a transparence salariale est un sujet qui revient souvent dans les discussions que j'ai avec les entreprises qui émettent parfois des inquiétudes au moment de rendre publics les salaires dans les offres d'emploi, mais aussi au sein de l'entreprise pour les postes existants. Bien que la mise en place d'une telle politique soit perçue comme un défi, surtout dans les grandes entreprises françaises, elle devient inévitable avec une directive européenne qui entre en vigueur en 2026. Actuellement, 50 % des offres sur Indeed en France mentionnent le salaire, un chiffre qui, bien qu'en amélioration, montre qu'il reste beaucoup à faire.

Indeed soutient activement cette transparence. Mais pourquoi cette démarche est-elle essentielle ? D'abord, elle présente de nombreux avantages pour les entreprises comme pour les candidats. D'une part, elle renforce la confiance, réduit le turnover, et

améliore la rétention des talents. Les travailleurs peuvent évaluer si la rémunération est équitable, quel que soit l'âge, le genre ou la situation, ce qui peut aider à réduire les inégalités salariales. D'autre part, cette transparence attire un plus large vivier de candidats. Les candidats

cherchent de plus en plus des entreprises qui affichent clairement leurs rémunérations : cela permet de mieux comparer les offres et de prendre des décisions éclairées. On évite alors les pertes de temps et les déceptions.

## Les candidats cherchent de plus en plus des entreprises qui affichent clairement leurs rémunérations.

La transparence salariale est également un levier visant à réduire les écarts de salaire, en particulier entre les sexes. En France, les femmes gagnent environ 4 % de moins que les hommes à temps de travail égal et métier équivalent<sup>1</sup>, un chiffre qui pourrait se réduire avec une plus grande transparence. L'adoption de cette pratique révèle également les inégalités existantes, offrant aux entreprises l'opportunité de rectifier ces disparités.

Cependant, la mise en place de la transparence salariale n'est pas sans défis. Elle nécessite une réflexion approfondie sur les impacts sur la confidentialité et les dynamiques d'équipe. Il est crucial d'adopter une approche mesurée et de s'adapter à la réalité de chaque entreprise. Indeed aide les entreprises à comparer les fourchettes salariales dans leur secteur, ce qui permet d'entamer une réflexion constructive sur ce changement.

En plus de ses avantages sur la rétention et l'attractivité des talents, la transparence salariale améliore également la marque employeur. Elle permet de réduire les négociations salariales longues, d'attirer des talents dans des marchés compétitifs, et de prévenir des risques juridiques liés à des disparités salariales non assumées. En offrant des informations claires sur les salaires, les entreprises facilitent les discussions avec les candidats et contribuent à des relations de travail plus équitables.

Au final, la transparence salariale n'est pas seulement un choix stratégique, mais une nécessité à moyen terme, car elle deviendra obligatoire dans un futur proche. Bien que cela puisse mettre en lumière des inégalités existantes, cette transparence est un premier pas vers leur résolution. Elle est associée à une meilleure satisfaction au travail, à une plus grande implication des employés et à une réputation renforcée pour l'entreprise. Il est donc impératif pour les entreprises de se préparer à ce changement.

1. Source : <https://inegalites.fr/femmes-hommes-salaires-inegalites>



# L'édito par Stéphanie Lecerf

Managing Director Global Employee Relations,  
PageGroup

La transposition de la directive européenne sur la transparence des salaires en droit français, va marquer un tournant décisif dans les prochains mois, obligeant les organisations à adapter certaines de leurs pratiques. Si cette évolution peut sembler complexe à mettre en œuvre, elle représente avant tout une opportunité majeure pour renforcer la marque employeur, en favorisant la confiance des collaborateurs et des candidats, mais aussi le sentiment d'équité nécessaire à l'épanouissement des salariés.

**La transparence est bien plus qu'une obligation, c'est une opportunité de valoriser l'équité.**

Les entreprises renforcent leur attractivité et engagent davantage leurs équipes.

Les entreprises doivent cependant anticiper et préparer cette transition. La première étape consiste à mener ou s'appuyer sur des études salariales basées sur des critères objectifs tels que l'expérience, le niveau de formation et les responsabilités. Cette analyse permettra d'identifier d'éventuels écarts et d'adapter les politiques de rémunération en conséquence.

L'objectif premier de cette réforme est la lutte contre les inégalités salariales, notamment entre les femmes et les hommes. Toutefois, son bénéfice va bien au-delà de cette question : en instaurant des pratiques claires et objectives, les

Ensuite, il est essentiel de structurer une architecture des emplois, afin d'expliquer en interne les grilles salariales et les critères d'évolution. Sensibiliser les équipes RH et former les managers aux nouvelles exigences de transparence est également une étape indispensable. Cette réforme ne concerne pas uniquement la politique salariale, mais touche aussi les processus de recrutement, de gestion des performances et d'évolution de carrière. Il s'agit d'un travail de fond qui doit s'inscrire dans une démarche plus large de diversité, d'équité et d'inclusion.

L'un des enjeux majeurs réside donc dans la communication. Sans transparence, des soupçons d'inégalités peuvent apparaître, même lorsqu'elles n'existent pas. À l'inverse, expliciter les critères de promotion et d'augmentation dissipe les doutes et assure une meilleure compréhension des choix opérés par l'entreprise. Pour que cette transition soit pleinement acceptée, les critères d'évaluation des performances doivent rester cohérents et stables dans le temps, afin de garantir une rémunération fondée sur le mérite et qui ne démotive pas les salariés.

Enfin, la transparence salariale ne doit pas se limiter à une mise en conformité réglementaire. Elle doit s'inscrire dans la volonté d'améliorer le bien-être des employés. Proposer des avantages supplémentaires constitue un levier supplémentaire pour renforcer l'engagement des collaborateurs. En somme, la transparence des salaires est bien plus qu'une obligation : elle est une opportunité de valoriser l'équité et de développer une culture d'entreprise forte et engageante.

# Rappel de la directive, ses objectifs, son contexte

D'ici au 7 juin 2026, la directive européenne sur la transparence des rémunérations devra être transposée en droit français. Cette directive ambitieuse a pour objectif de garantir l'équité des rémunérations entre tous les salariés. L'enjeu principal est notamment de lutter contre les écarts de salaires entre les hommes et les femmes, en favorisant une plus grande transparence et en établissant des obligations claires pour les employeurs.

## Que contient la directive européenne sur la transparence des salaires ?

Afin de renforcer le principe d'égalité salariale entre les hommes et les femmes, la directive européenne sur la transparence des salaires prévoit plusieurs mesures spécifiques.

### 1 Un droit à l'information pour tous les candidats et collaborateurs

#### Pour les candidats à l'emploi

**Les entreprises devront les informer en amont du premier entretien, de la fourchette de rémunération proposée pour le poste.** Celle-ci devra être indiquée dans l'offre d'emploi publiée ou être précisée au moment des premiers échanges. Par ailleurs, il sera désormais interdit d'interroger les candidats sur l'historique de leurs rémunérations, afin de prévenir toute discrimination basée sur les salaires précédents.

#### Pour les salariés en poste

Les organisations devront faire preuve de transparence quant aux informations concernant les :

**Niveaux de rémunération moyens ventilés par genre.** Les employés auront le droit de demander les grilles de salaires pour les catégories de travailleurs accomplissant le même travail ou un travail de même valeur.

**Critères utilisés pour déterminer les progressions de carrière et les augmentations salariales.** Les collaborateurs pourront ainsi s'assurer que ces derniers sont objectifs et non-sexistes.

À noter, la directive précise que la notion de rémunération comprend non seulement « *le salaire, ou traitement ordinaire de base ou minimal, mais également tout autre avantage, payé directement ou indirectement, en espèces ou en nature (composantes variables ou complémentaires), par un employeur à un travailleur en raison de l'emploi de ce dernier*

## **2** Une obligation de communication via la publication de rapports réguliers

Afin d'être totalement transparentes sur leurs politiques de rémunérations, les entreprises du secteur privé et les acteurs du secteur public seront également amenés à **publier régulièrement, auprès de l'autorité nationale référente, une analyse détaillée des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes par famille d'emploi**. Ces rapports devront porter sur l'ensemble des éléments constitutifs du package de rémunération (salaires fixes, bonus, avantages sociaux, etc.).

La publication de ces rapports devra avoir lieu :

- tous les ans pour les structures de plus de 250 salariés.
- tous les 3 ans pour les structures de moins de 250 salariés.
- Seules les structures de moins de 100 salariés seront exemptées de l'obligation d'établir des rapports.

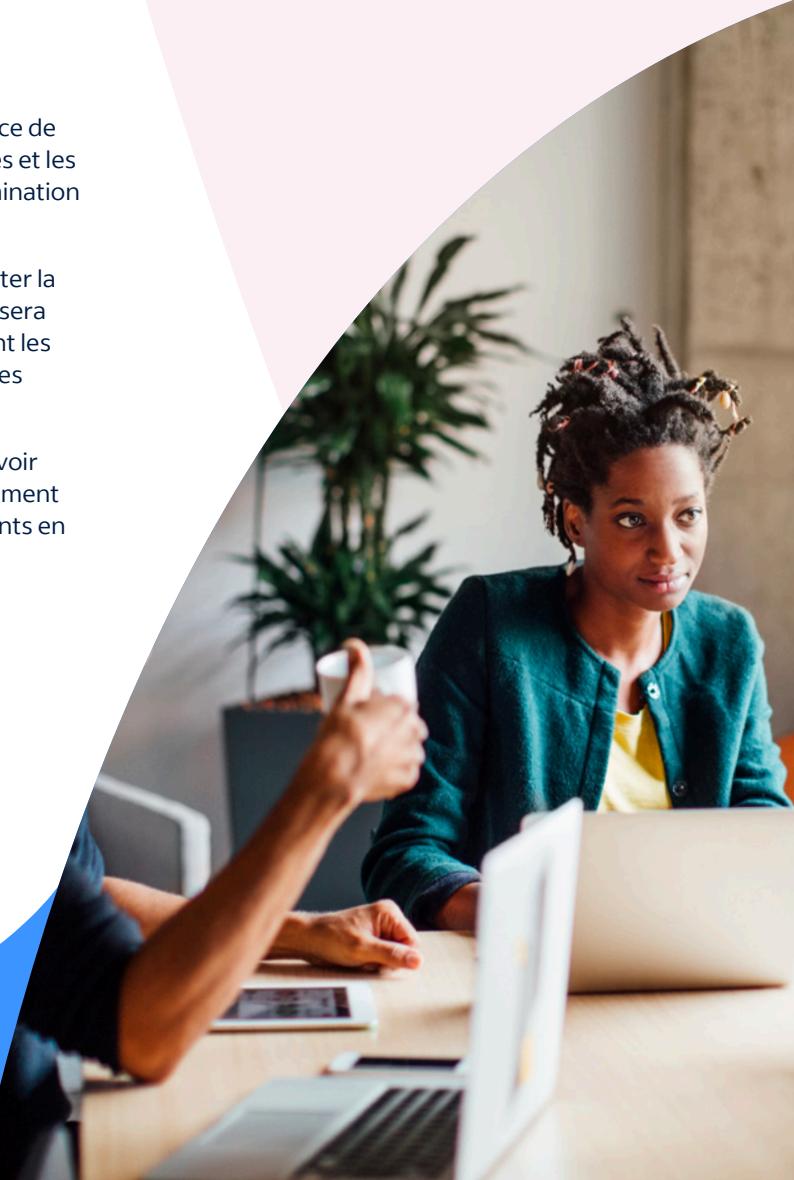
Si des écarts de rémunération importants (plus de 5%) sont constatés lors de la publication de ces rapports, les employeurs devront être capables de justifier ces différences par des critères objectifs (expérience, responsabilités, performance, etc.) et travailler à la mise en place de plans d'action pour remédier aux disparités.

## **3** Des sanctions financières en cas de discrimination

En plus d'un accès facilité à l'information, la mise en place de cette nouvelle a pour vocation de faciliter les démarches et les indemnisations pour les travailleurs victimes de discrimination salariale en raison de leur genre.

Contrairement à maintenant où c'est au salarié d'apporter la preuve de la discrimination et à l'inégalité de salaire, ce sera désormais à l'employeur de prouver qu'il n'a pas enfreint les règles de l'UE en matière d'égalité et de transparence des rémunérations.

Le ou la salarié(e) obtenant gain de cause pourra percevoir une indemnisation conséquente ainsi que « le recouvrement intégral des arriérés de salaire et des primes ou paiements en nature qui y sont liés ».



2

Où en est-on en  
Europe et dans le  
monde ?



La directive européenne sur la transparence des salaires, adoptée en 2023, obligera les employeurs européens à partager les détails des salaires dès le début du processus de recrutement, soit directement dans l'offre d'emploi, soit avant l'entretien. Les États membres de l'UE doivent transposer ces règles dans leur droit national avant juin 2026, mais à ce jour, aucun ne l'a fait. En conséquence, la divulgation des salaires repose encore aujourd'hui sur le volontariat des entreprises.

Pour faire le point sur l'adoption de la transparence dans le processus de recrutement en Europe, **l'institut de recherche le Hiring Lab d'Indeed, a analysé l'ensemble des offres d'emploi de la plateforme depuis 2019 dans 6 pays** : l'Allemagne, la France, le Royaume-Uni, l'Irlande, l'Italie et les Pays-Bas. Voici les principaux enseignements de l'étude.

## La transparence salariale a progressé en Europe mais s'est récemment stabilisée

L'intégration des informations salariales au sein des offres d'emploi a considérablement progressé en Europe ces dernières années dans chacun des pays étudiés. Néanmoins, des écarts significatifs persistent entre les pays.

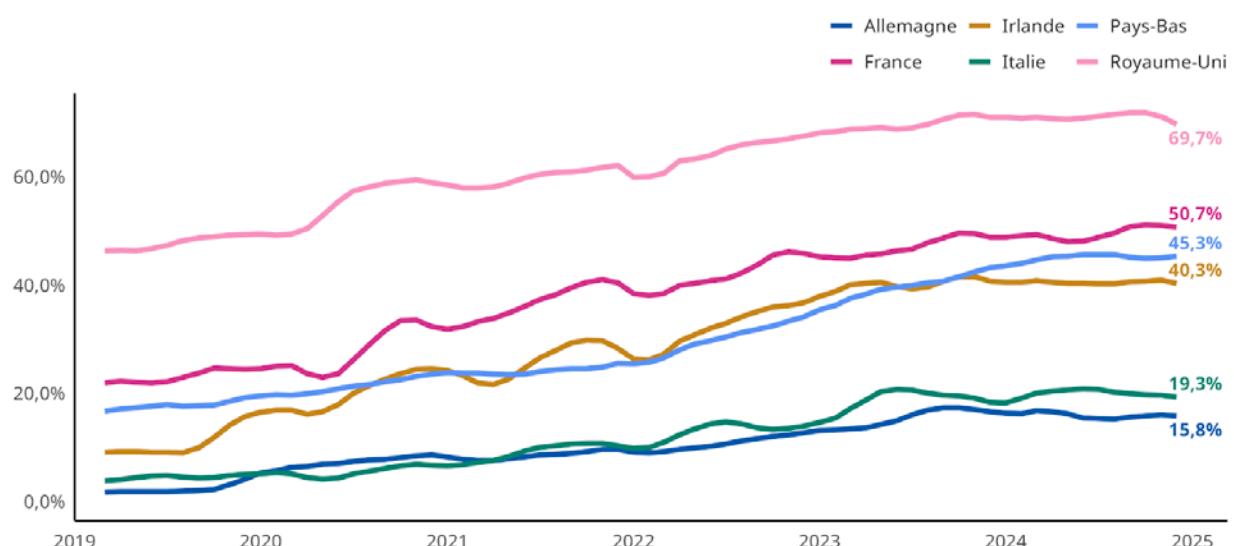
C'est au Royaume-Uni que la pratique est la plus répandue avec près de 70 % des offres d'emploi sur Indeed mentionnant des informations salariales. La France arrive en seconde position avec 50,7 % des annonces. On retrouve ensuite les Pays-Bas (45,3 %), l'Irlande (40,3 %), et enfin l'Italie (19,3 %) et l'Allemagne (15,8 %) clairement à la traîne.

Si de nets progrès ont été réalisés entre 2019 et 2023, on note cependant un ralentissement des efforts en matière de transparence salariale depuis. Reste à voir si les entreprises s'empareront du sujet avant l'entrée en vigueur de la directive européenne ou si elles maintiendront une posture attentiste.

1/2

Sur indeed en France,  
1 offre d'emploi sur 2  
ne mentionne pas  
d'information salariale

Part des offres d'emploi avec informations salariales directes (%),  
moyenne mobile sur 3 mois, janv. 2019 à déc. 2024



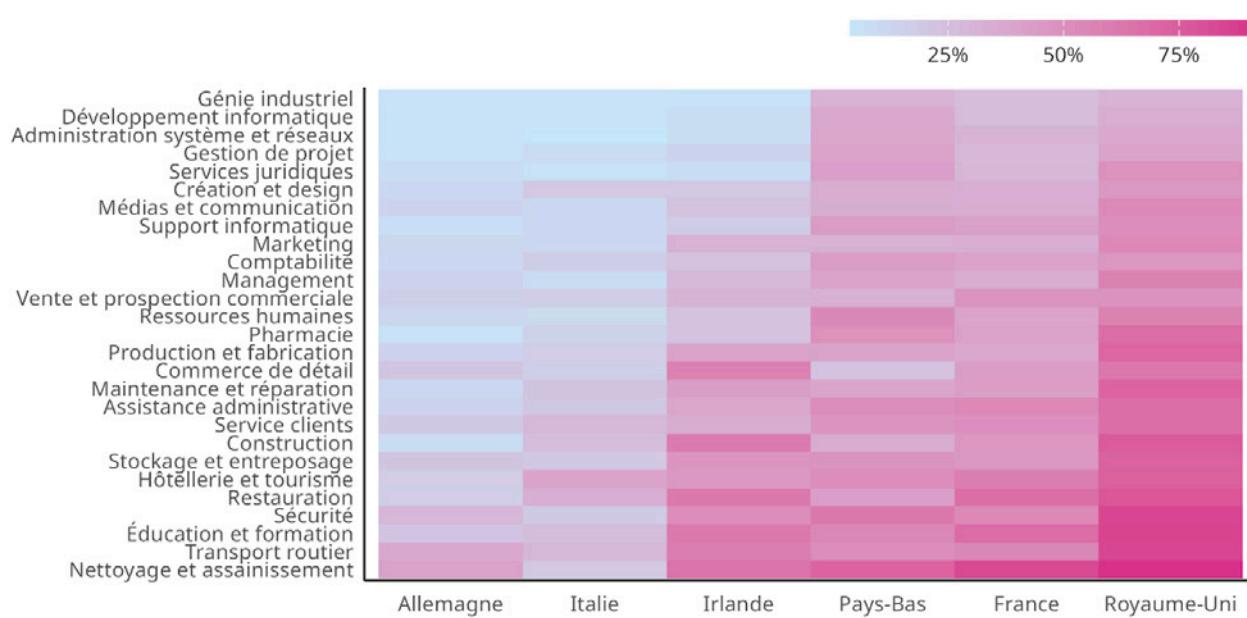
Source : Indeed

## La transparence salariale est la plus faible dans les professions mieux rémunérées

La transparence salariale varie considérablement selon les catégories professionnelles. Elle est la plus répandue dans le domaine du nettoyage et de l'assainissement, avec une part d'offres divulguant les salaires de 84 % en France à fin 2024. D'autres catégories suivent comme l'éducation et la formation (68 % en France) ainsi que la restauration (66 % en France).

Les mauvais élèves - les domaines où la transparence reste marginale - sont les secteurs du génie industriel, du développement informatique, de l'administration système et réseaux, de la gestion de projet et des services juridiques.

Part des offres d'emploi mentionnant un salaire par catégorie professionnelle, décembre 2024



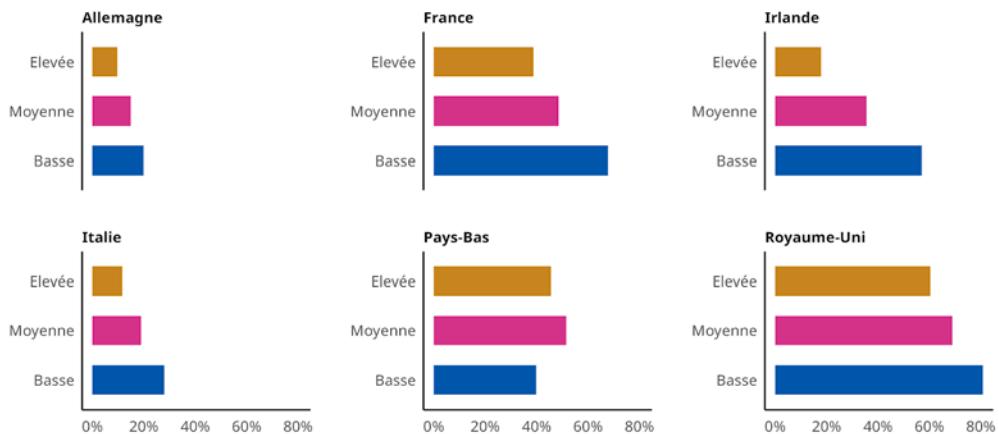
Source : Indeed

Ces observations révèlent un phénomène plus large : les employeurs proposant des salaires élevés semblent moins disposés à divulguer les rémunérations proposées. Cette tendance se retrouve dans tous les pays étudiés, à l'exception des Pays-Bas.

Pourquoi les employeurs qui recrutent pour des postes mieux rémunérés restent-ils aussi discrets ? Tout d'abord, ils peuvent choisir de ne pas indiquer les salaires afin de préserver leur compétitivité ou de négocier en fonction des qualifications et de l'expérience des candidats. Ensuite, les postes plus complexes et de niveau supérieur sont souvent plus difficiles à évaluer, offrant ainsi plus de flexibilité dans les négociations.

Toutefois, cette opacité salariale dans ces secteurs peut créer une confusion chez les candidats, les empêchant d'évaluer si les postes correspondent à leurs attentes ou à leurs préférences salariales avant même de postuler.

## Part des offres d'emploi avec informations salariales directes (%), par catégorie salariale, déc. 2024



Source : Indeed

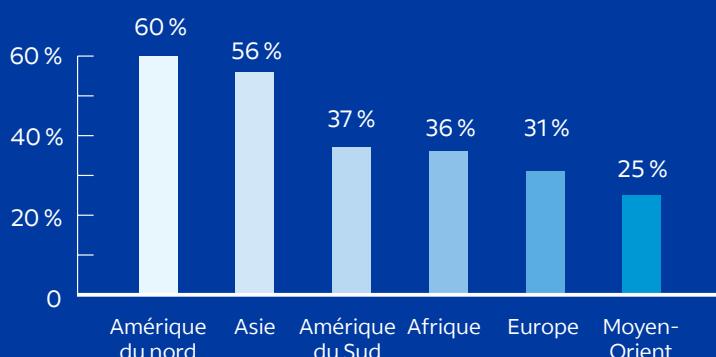
Les niveaux salariaux sont attribués en fonction du salaire médian de chaque catégorie professionnelle en 2023 et restent constants dans le temps. La tranche salariale « Basse » correspond au tertile inférieur dans la distribution, le groupe « Moyenne » correspond au tertile moyen et le groupe « élevée » au troisième tertile.

Par ailleurs, la recherche montre que les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes tendent à être plus importants dans les postes les mieux rémunérés ainsi que dans les postes majoritairement occupés par des hommes. En France, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est le plus élevé parmi les cadres et augmente avec l'âge des employés.

Lutter contre l'opacité salariale, même au sein des salaires les plus élevés, constitue un objectif central des régulateurs pour réduire les inégalités en matière de salaire. Une plus grande transparence pourrait favoriser des pratiques de rémunération plus justes, tout en permettant aux groupes sous-représentés d'obtenir plus d'informations et de renforcer leur pouvoir de négociation pour obtenir des salaires plus équitables.

## La transparence salariale dans le monde

Perception des salariés quant à la transparence des politiques de rémunération au sein de leur entreprise



**Seuls 31 % des européens pensent que la politique de rémunération des entreprises est transparente.**



En moyenne, 7 salariés sur 10 considèrent que la politique salariale de leur entreprise n'est pas transparente.

**42 % des femmes et 22 % des hommes sont convaincus qu'à poste équivalent il existe un écart de salaire** entre les hommes et les femmes dans leur entreprise.

Source : étude Talent Trends 2025 - Michael Page

3

Vers un  
changement  
de mentalités



Pour mieux comprendre les pratiques concernant la transparence salariale lors des processus d'embauche et interactions au travail, **Indeed et Page Group ont mené une étude avec l'institut OpinionWay en janvier 2025 auprès de deux échantillons de salariés en recherche d'un nouvel emploi et de recruteurs.**

## Les discussions sur le salaire : une évolution générationnelle

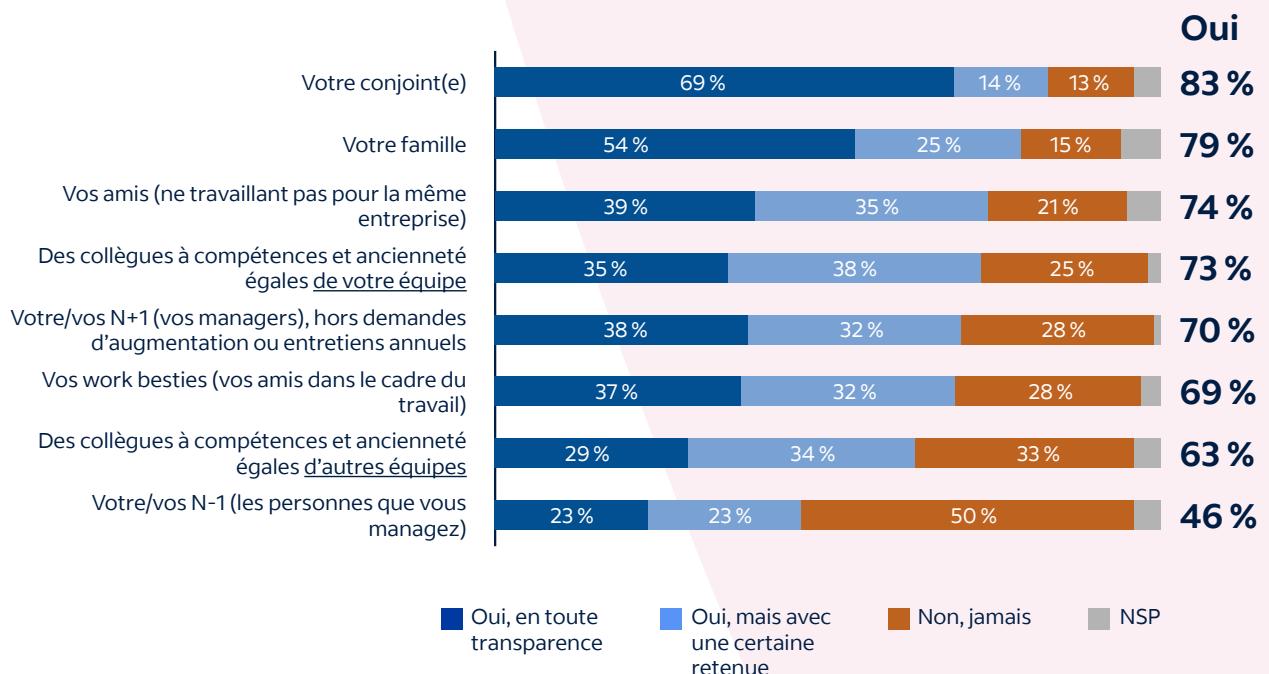
Le salaire n'est pas du tout un tabou dans le cadre privé, tant pour les chercheurs d'emploi que pour les recruteurs, qui abordent facilement le sujet avec leur partenaire et la famille. Par ailleurs, les échanges à ce sujet ne sont pas cantonnés à la sphère privée et peuvent également avoir lieu au travail, avec à peine plus de retenue. Le sujet est avant tout abordé avec son manager (pour 79 % des recruteurs et 70 % des chercheurs d'emploi), mais aussi avec ses collègues à compétences et ancienneté égales au sein de son équipe (74 % et 73 %). En revanche, les échanges entre recruteurs et subordonnés sont moins fréquents : seulement 64 % des recruteurs évoquent leur salaire avec leurs collaborateurs directs.

Résultat : 83 % des chercheurs d'emploi interrogés déclarent connaître leur position par rapport au salaire des collègues occupant un poste similaire. Ce qui signifie que finalement, que l'entreprise soit transparente ou pas, le bouche à oreille interne fait son travail.

**83 %**

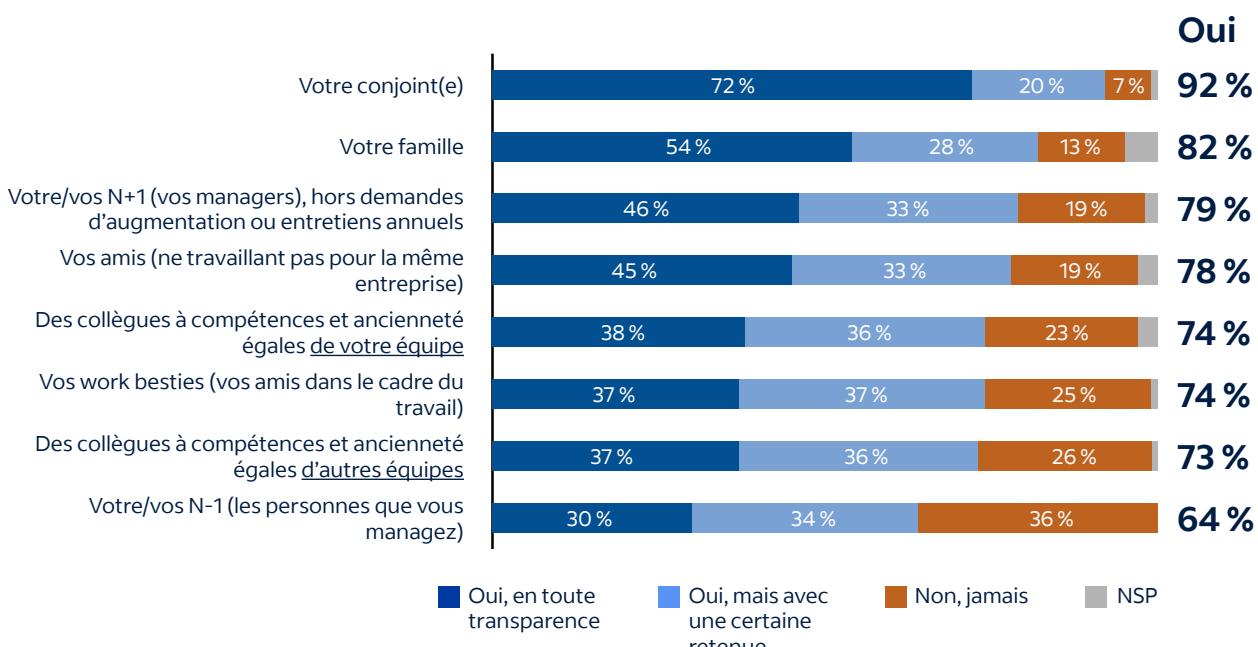
des chercheurs d'emploi interrogés déclarent connaître leur position par rapport au salaire des collègues occupant un poste similaire.

### Salariés : Avec qui évoquer son salaire



Source : Enquête OpinionWay pour Indeed et Page Group - janvier 2025

## Recruteurs : Avec qui évoquer son salaire



Source : Enquête OpinionWay pour Indeed et Page Group - janvier 2025

De manière générale, les jeunes sont généralement plus ouverts à discuter de leur rémunération. Pour preuve, 76 % des recruteurs de moins de 35 ans évoquent leur salaire avec leurs collègues directs, contre 69 % des plus de 50 ans. Même constat chez les chercheurs d'emploi, 80 % des moins de 35 ans abordent le sujet avec leurs collègues les plus proches (work besties) contre 69 % des plus de 50 ans.

Cette levée du secret chez les plus jeunes divise les opinions : **56 % des recruteurs estiment que les jeunes parlent peut-être trop ouvertement de leur salaire, un avis partagé par 50 % des chercheurs d'emploi.**

Cette tendance serait toutefois moins liée à l'âge qu'au niveau d'expérience : 74 % des recruteurs et 64 % des chercheurs d'emploi trouvent qu'il est plus facile de parler de salaire en début de carrière.

## Les écarts salariaux : une source de tensions

Les discussions sur le salaire peuvent révéler des inégalités qui affectent la relation des employés avec leur entreprise. Environ 39 % des chercheurs d'emploi découvrent qu'ils sont dans la moyenne salariale. Mais 44 % estiment être payés différemment (plus ou moins) que la moyenne des personnes occupant un poste similaire au leur : au-delà des 12 % de chanceux se disant mieux payés que la moyenne, ce sont surtout un tiers des salariés (32 %) qui se disent lésés par rapport à leurs collègues. Cette situation génère des tensions, en effet, l'injustice salariale - réelle ou perçue par le salarié - est démotivante et dévalorisante. Pour preuve, 54 % des chercheurs d'emploi ont envisagé de démissionner en raison de salaires jugés insuffisants, tandis que 18 % ont effectivement franchi le pas.

**Les jeunes salariés (moins de 35 ans) sont les plus sensibles aux écarts salariaux, avec 59 % envisageant de démissionner en raison d'un salaire inférieur à la moyenne**, un pourcentage qui diminue avec l'âge. Parmi ceux gagnant moins de 2 000 € par mois, 65 % ont envisagé de quitter leur emploi pour cette raison. Intéressant : si les CSP- ont davantage eu envie de démissionner en raison d'une injustice salariale, les CSP+ sont ceux qui passent le plus à l'action quand ils se sentent ou se savent moins payés que d'autres. Les hauts revenus démissionnent plus que les autres pour ce genre de motif, peut-être ont-ils plus de confiance en la possibilité de trouver un travail plus rémunérateur.

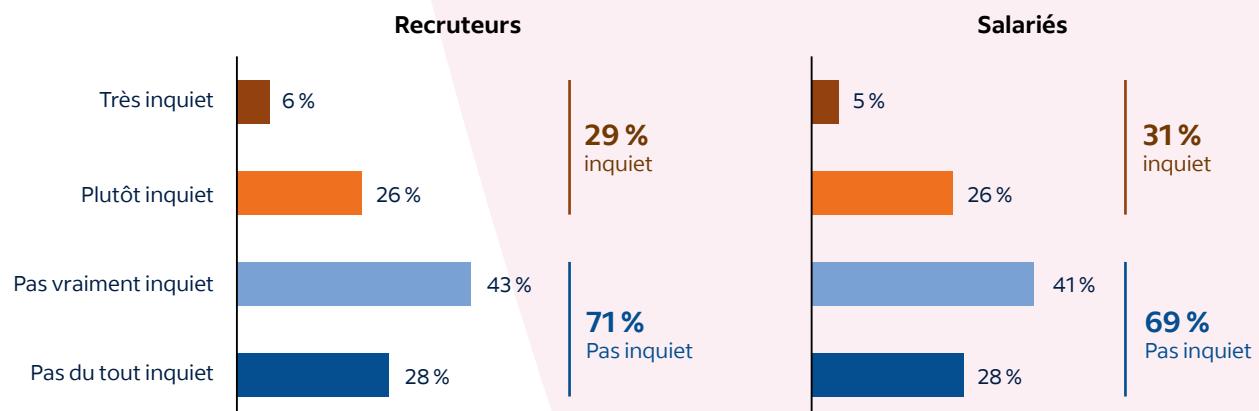
## L'impact des augmentations salariales : une insatisfaction persistante

Les augmentations salariales ne répondent souvent pas aux attentes des salariés. Plus de la moitié des chercheurs d'emploi (54 %) se déclarent rarement ou jamais satisfaits de leurs augmentations, avec une augmentation moyenne de 3,5 % intra-entreprises. De ce fait, la démission est perçue comme une stratégie pour obtenir une meilleure rémunération. En moyenne, les chercheurs d'emploi espèrent une augmentation de 16,9 % en cas de changement d'entreprise. Ce pourcentage est particulièrement élevé chez les femmes (18,1 %) et les salariés gagnant moins de 2 000 € par mois (19,1 %).

## La transparence salariale : une nécessité perçue mais source d'inquiétudes

Les salariés se montrent globalement favorables à la mise en place de la transparence salariale, avec 69 % des salariés et 71 % des recruteurs exprimant leur soutien à la divulgation des salaires médians. Néanmoins, une part significative reste préoccupée par les répercussions de cette transparence sur les relations internes à l'entreprise : 31 % des chercheurs d'emploi et 29 % des recruteurs sont inquiets. Les jeunes recruteurs (80 % des moins de 35 ans) sont les plus optimistes quant à l'impact positif de cette mesure, tandis que les plus âgés (56 % des 50 ans et plus) restent plus réservés.

### Niveau d'inquiétude des salariés concernant la réaction de leurs collègues occupant un poste équivalent à la découverte du salaire médian de leur fonction



Source : Enquête OpinionWay pour Indeed et Page Group - janvier 2025

## Le salaire dans les processus de recrutement : un enjeu crucial

La question du salaire est centrale dans les processus de recrutement. **Neuf recruteurs sur dix (89 %) considèrent qu'informer dès les premiers échanges sur le salaire proposé est un atout pour le succès des recrutements.** En conséquence, 68 % des recruteurs mentionnent le salaire dans leurs offres d'emploi. Cependant, certains recruteurs (40 %) préfèrent ne pas préciser le salaire dans l'annonce pour garder une marge de négociation en fonction du profil du candidat. Les raisons invoquées incluent également des habitudes internes (45 %) ou des préoccupations sur la compétitivité salariale de l'entreprise (23 %).

Cette étude met en lumière une transition vers une plus grande transparence salariale, bien que cela soulève des inquiétudes et des défis. Si la plupart des recruteurs et chercheurs d'emploi accueillent favorablement la directive sur l'égalité salariale, il existe des tensions liées aux pratiques actuelles. Les jeunes sont globalement plus favorables à cette transparence, mais tous les salariés ne partagent pas cette vision. Les entreprises devront ainsi naviguer entre exigences de transparence et respect des dynamiques internes pour éviter des tensions tout en répondant aux attentes des candidats et des employés.

**89 %**

des recruteurs trouvent que la transparence salariale dès le début du processus de recrutement est un atout.



# 4

## La grille salariale, clé de la transparence

Une étude de rémunération est un outil stratégique essentiel pour les entreprises souhaitant ajuster leur politique salariale de manière éclairée et compétitive. Elle permet d'évaluer les niveaux de rémunération en interne par rapport aux tendances du marché, en tenant compte des compétences, des responsabilités et des évolutions sectorielles.

En réalisant une telle analyse avant la transposition de la directive sur la transparence des salaires, les entreprises peuvent identifier d'éventuelles disparités salariales et prendre des mesures correctives pour garantir une politique plus équitable et conforme aux attentes réglementaires à venir.

**Découvrez l'étude de rémunérations Michael Page qui couvre 25 secteurs d'activité et plus de 850 métiers.**  
Vous y retrouverez un décryptage des tendances salariales en fonction du métier, de l'expérience et de la localisation, offrant ainsi une vision claire et détaillée du marché.



Dans un contexte de concurrence accrue, offrir des salaires alignés sur le marché tout en intégrant des dispositifs de reconnaissance et d'évolution adaptés favorise la motivation et la fidélisation des employés, et accroît l'attractivité de l'entreprise. Rappelons que **pour plus de la moitié des candidats, le salaire reste le 1<sup>er</sup> critère pour accepter un nouveau poste.**

5

Aller plus loin que  
la rémunération



## Le package

Dans le cadre de la réglementation sur la transparence des salaires, les éléments de rémunération variable ou complémentaire devront être justifiés et communiqués de manière claire. **Les employeurs devront expliciter les critères d'attribution des primes, des avantages en nature (mutuelle, tickets-restaurants, télétravail, etc.) et des dispositifs de compensation.**

Au-delà du salaire fixe, proposer des packages de rémunération comprenant des avantages est un atout stratégique pour attirer et fidéliser les talents. Les entreprises qui se limitent à une rémunération fixe risquent de voir leur attractivité diminuer, notamment

face à des concurrents offrant des éléments complémentaires tels que des bonus indexés sur la performance, des plans d'épargne salariale, ou autres avantages.

Un package attractif renforce non seulement la marque employeur, mais aussi l'engagement des collaborateurs. Ainsi, en intégrant ces éléments dans leur politique RH et en assurant leur transparence, les entreprises ne se contentent pas uniquement de respecter la réglementation, elles en font une opportunité pour se démarquer et fidéliser leurs équipes sur le long terme.

## La marque employeur

La transparence des salaires est un élément clé pour valoriser la marque employeur d'une entreprise, en particulier dans un marché du travail compétitif. En fournissant des informations claires et accessibles sur les salaires, les entreprises peuvent rationaliser leur processus de recrutement, attirer plus de candidats et réduire le temps consacré aux négociations salariales. Cela permet également de traiter de manière proactive les disparités salariales, minimisant ainsi les risques juridiques et réputationnels. De plus, la transparence sur les fourchettes salariales offre aux candidats des attentes réalistes, facilitant la négociation et réduisant l'asymétrie d'information entre employeurs et employés, ce qui peut améliorer la satisfaction au travail et favoriser la fidélisation des talents.

Aujourd'hui, les candidats détiennent davantage de pouvoir sur le marché de l'emploi, ce qui rend la gestion de la marque employeur primordiale. Pour attirer des talents sur des marchés compétitifs, les entreprises doivent offrir des raisons convaincantes de choisir leur organisation plutôt qu'une autre. La marque employeur est ainsi une composante essentielle de la gestion des talents. Elle reflète l'ensemble des éléments qui font d'une entreprise un lieu de travail attractif : les conditions de travail, les avantages sociaux, la culture de l'entreprise et les opportunités de développement professionnel. Contrairement à ce que l'on pourrait penser, la marque employeur ne se limite pas aux grandes entreprises ; les PME possèdent des atouts uniques tels que des environnements de travail à taille humaine et une plus grande proximité avec la direction, ce qui peut être particulièrement attractif pour les candidats à la recherche de missions enrichissantes.

La marque employeur est en quelque sorte la réputation d'une entreprise en tant qu'employeur et la perception qu'ont les collaborateurs de leur environnement de travail. Pour bâtir et gérer une marque employeur efficace, il est nécessaire de commencer par analyser la perception de l'entreprise

par ses employés actuels et anciens. Cela inclut la consultation des avis en ligne, l'enquête interne auprès des salariés et des entretiens avec ceux qui quittent l'entreprise pour identifier les points faibles. Il est également important de surveiller les mentions de l'entreprise sur les réseaux sociaux pour obtenir des retours authentiques. Une fois cette analyse réalisée, il faut définir la proposition de valeur unique de l'entreprise, c'est-à-dire ce qui la distingue de ses concurrents. Cette proposition doit refléter les valeurs et la mission de l'entreprise et inclure des éléments tels que la rémunération, les avantages sociaux, les opportunités de développement de carrière et un environnement de travail équilibré.

Pour être véritablement efficace, la stratégie de marque employeur doit être promue activement. Cela peut passer par la création d'une page dédiée aux carrières sur le site de l'entreprise, avec des photos et des témoignages d'employés, ou par l'inclusion d'éléments de marque dans les offres d'emploi. Il est également crucial de surveiller et de répondre aux avis des employés, qu'ils soient positifs ou négatifs, afin de montrer que l'entreprise valorise le retour d'information et l'amélioration continue. La visibilité de l'entreprise sur les réseaux sociaux, notamment par le biais de témoignages d'employés, contribue également à renforcer cette marque employeur.

En conclusion, la marque employeur représente bien plus qu'une simple stratégie de recrutement. Elle constitue un levier essentiel pour attirer, fidéliser et motiver les talents.

La transparence salariale et une proposition de valeur claire sont des éléments clés pour faire ressortir la culture unique de l'entreprise et l'offrir comme un environnement de travail attractif et équitable.

indeed

+

PageGroup