L'écart salarial général entre les hommes et les femmes se réduit, mais augmente pour les niveaux de fonction les plus élevés.

Des écarts salariaux excessifs s'observent surtout dans les petites et moyennes entreprises.

Bruxelles, 6 octobre 2025 – L'année dernière, l'écart salarial général parmi les employés a diminué d'un quart, de 2,41% à 1,79%. Cette évolution s'explique essentiellement par une réduction de l'écart salarial pour les niveaux de fonction les plus bas, au sein desquels de nombreux salariés masculins et féminins exercent le même type de fonction. À l'inverse, lorsque l'on considère les niveaux de fonction les plus élevés, le fossé s'est creusé. Ainsi, il existe un écart salarial significatif entre les hommes et les femmes au niveau des cadres intermédiaires (6,95%) et supérieurs (9,72%). Voilà ce que révèle la 32e édition de la Hudson Reward Survey, réalisée chaque année par la société de consultance RH Hudson, qui fait partie du Groupe Randstad. Cette étude a analysé 286.047 packages salariaux d'employés belges travaillant au sein de 919 organisations. En vertu de l'EU Pay Transparency Directive de 2023, le *gender pay gap* – l'écart salarial entre hommes et femmes – ne peut excéder 5%. En Belgique, ce sont surtout les petites et moyennes entreprises (jusqu'à 250 collaborateurs) qui présentent un écart salarial trop important. À partir de 2026, tous les États membres de l'Union européenne ont l'obligation de transposer cette directive dans leur législation nationale.

Pour calculer l'écart salarial, Hudson a analysé le salaire des femmes et des hommes employés dans des fonctions comparables, indépendamment de l'organisation. Cette analyse révèle que l'écart général parmi les employés belges est de 1,79%. En moyenne, l'*adjusted pay gap* des employés est donc inférieur à la limite fixée par l'EU Pay Directive.
En revanche, dans 15% des entreprises belges, l'écart salarial en défaveur des femmes dépasse le seuil des 5%.

Lorsque l'on ventile les résultats par niveau de fonction, on observe un écart significatif parmi les cadres intermédiaires (6,95%, soit une augmentation de 1,52 points) et supérieurs (9,72%, soit une augmentation de 3,55 points).

"Il est paradoxal de constater que l'écart salarial augmente à mesure que l'on monte dans l'organisation. A une époque où les entreprises accordent de plus en plus d'importance à l'égalité des salaires, le fossé ne se réduit pas, mais se creuse au sommet des organisations. Pour quelle raison ? Les fonctions les plus hautes dans l'organisation sont davantage individualisées, et dès lors plus difficiles à comparer que les fonctions les plus basses. Pour s'attaquer à ce problème, il est essentiel de disposer d'une classification des fonctions qui tienne compte des savoirs, de l'innovation, du people management et de l'impact sur l'organisation. L'enjeu n'est donc pas seulement la transparence, mais aussi la mise en place d'une base de comparaison objective et mesurable. Par ailleurs, les fonctions les plus élevées ne sont accessibles qu'après plusieurs années de carrière. Lors d'une promotion, les écarts salariaux antérieurs ne sont manifestement pas totalement compensés", explique **Paul-Etienne Siegrist**, **Senior Manager** chez **Hudson**.

La Hudson Reward Survey révèle également que les femmes sont toujours sous-représentées au sein des niveaux les plus élevés de l'organisation, où un tiers seulement des fonctions sont occupées par des femmes. Une lente évolution est cependant perceptible, sous la forme d'une augmentation de 2 points de la représentation féminine à ces postes, de 31 à 33%. Dans les secteurs traditionnellement masculins tels que l'engineering, la fabrication, l'IT et la construction, seulement 1 senior manager sur 5 est une femme.

L'écart salarial entre les bacheliers et les masters se réduit au début, mais augmente à mesure que la carrière progresse

En matière d'écart salarial entre bacheliers et masters, on observe que le fossé se réduit en début de carrière. Le salaire variable des masters est toujours substantiellement supérieur, avec un différentiel de 2.000 euros par an en moyenne. En revanche, à mesure que la carrière progresse, la différence en termes de rémunération totale va en s'amplifiant.

"*Cette différence s'explique au premier chef par le fait que les masters atteignent plus souvent des fonctions de cadres supérieurs. Bien que les fourchettes salariales soient similaires et que le titulaire d'un master ne gagne donc pas nécessairement davantage, il a statistiquement plus de chances de voir sa carrière progresser, avec la rémunération qui en découle. Après dix à quinze ans de carrière, cette différence peut facilement atteindre 1.000 euros par mois",* souligne **Paul-Etienne Siegrist**.

Bonus moindres et faibles augmentations de salaire

En 2024, l'augmentation de salaire moyenne hors indexation (1,3%) est sensiblement identique à l'année précédente (1,2%). Un tiers des employés n'a même pas bénéficié d'augmentation salariale hors indexation.

En ce qui concerne l'évolution du salaire variable, on observe plusieurs tendances négatives. Bien que les primes prévues par la CCT 90 aient été proposées aussi souvent, elles ont été versées moins fréquemment, ce qui s'explique notamment par le ralentissement économique. Dans 22% des cas, le versement de la prime prévue par la CCT 90 était inférieur à l'objectif. Dans 15% des cas, il n'y a même eu aucun versement.

En ce qui concerne les primes liées aux performances, le tableau est encore plus sombre. Ainsi, dans plus d'un quart des cas (29%), aucune prime n'a été versée et un peu moins de la moitié des employés (44%) n'a bénéficié que d'un versement partiel. Quant aux montants versés sur base annuelle au senior management, la médiane a baissé de 26.200 euros à 20.600 euros l'année dernière.

###

Pour les résultats détaillés de cette étude salariale ou de plus amples informations sur ce communiqué de presse, veuillez contacter :

Paul-Etienne Siegrist, Senior Manager
+32 499 54 13 04 ou pauletienne.siegrist@hudsonsolutions.com

À propos de Hudson

Hudson aide les entreprises et leurs collaborateurs – qu'ils soient experts, cadres ou dirigeants – à développer et exprimer pleinement leur potentiel. Nous proposons des solutions spécialisées en matière de recrutement permanent, de gestion des talents (assessment centers, coaching & développement, enquêtes salariales, job design, classifications des fonctions, gestion des performances et des compétences, etc.), d'intérim management et d'outils RH. Ces derniers ont été mis au point par notre propre département R&D de renommée mondiale. Nos solutions en ressources humaines ne s'adressent pas seulement aux entreprises qui souhaitent tirer le meilleur de leurs collaborateurs, mais aussi aux professionnels qui recherchent un partenaire RH fiable et capable de les aider dans leur développement de carrière. Les services de Hudson sont garants d'une forte plus-value à tous les

stades du cycle de vie des RH. Avec des clients allant des PME aux multinationales, et actifs aussi bien dans le secteur public que privé, notre entreprise confirme depuis plus de 40 ans déjà sa réputation de professionnalisme et d'excellence en consultance RH. Depuis décembre 2021, Hudson fait partie de Randstad Group Belgium.

À propos de la Hudson Reward Survey

Les résultats précités sont issus de la Hudson Reward Survey – Employees, une enquête réalisée chaque année par la société de conseil RH Hudson. Menée pour la 32e fois cette année, cette étude se penche sur 286.047 packages salariaux issus de 919 organisations. Hudson dispose ainsi, en tant que leader du marché belge, de la banque de données la plus représentative et la plus fiable sur les pratiques de rémunération pour plus de 300 fonctions en Belgique.