



## 7 employeurs sur 10 ne sont pas convaincus que la transparence salariale réduise les écarts de rémunération

La moitié des organisations redoutent aussi un effet démotivant

**Bruxelles, 15 mai 2026 – Sept employeurs sur dix ne sont pas convaincus que la transparence salariale permettra de réduire l'écart de rémunération. C'est ce qui ressort du Hudson Pay Transparency Poll de Randstad. Le prestataire de service RH a interrogé 259 organisations belges sur l'impact attendu des nouvelles règles européennes en matière de transparence salariale. L'étude montre également que cette transparence ne conduit pas nécessairement à une plus grande satisfaction au travail. Près de la moitié des organisations (49%) redoutent même un effet démotivant pour les travailleurs qui gagnent moins que leurs collègues.**

D'ici le 7 juin au plus tard, la directive européenne sur la transparence salariale (EU Pay Transparency Directive) devra être transposée dans la législation belge. Les entreprises seront alors tenues de communiquer de manière plus transparente sur leurs structures salariales, leurs classifications de fonctions et les éventuelles différences de rémunération. L'un des objectifs de cette directive est de réduire l'écart salarial entre les femmes et les hommes. L'an dernier, le Hudson Reward Survey<sup>1</sup> indiquait que cet écart atteignait encore 1,79% chez les employés. Toutefois, selon le Pay Transparency Poll, seules trois organisations sur dix estiment que les nouvelles obligations permettront de réduire cet écart en leur sein. Un tiers (33%) pense le contraire, tandis que 36% ne se prononcent pas.

*“Contrairement à cette perception, plusieurs études montrent que la transparence salariale fonctionne bel et bien et contribue à réduire l'écart salarial. Lorsque des candidates sont informées du salaire médian proposé, elles reçoivent en moyenne des offres supérieures de 2,6%, ce qui contribue de manière significative à réduire l'écart salarial entre les genres”* explique **Paul-Etienne Siegrist, senior manager chez Hudson**. *“Pour les organisations, cette évolution se traduit cependant par une hausse des coûts salariaux. Les employeurs anticipent une augmentation moyenne des salaires de 2,4% liée à cette transparence. Des études internationales évoquent même une progression d'environ 3% des salaires affichés dans les offres et des salaires de départ après l'introduction de telles règles.”*

---

<sup>1</sup> <https://www.hudsonsolutions.com/be-fr/blog/reward-survey-employees-2025>



Ces constats sont confirmés par le Hudson Pay Transparency Poll: quatre organisations sur dix (42%) s'attendent à une augmentation de leurs coûts salariaux.

**La moitié redoute un impact négatif sur la motivation des “moins bien rémunérés”**  
*“Paradoxalement, la transparence salariale ne conduit pas automatiquement à une plus grande satisfaction au travail”, poursuit Paul-Etienne Siegrist. “Les recherches évoquent au contraire un véritable 'happiness gap'. La transparence rend les écarts de rémunération beaucoup plus visibles - et donc plus sensibles. Aujourd'hui, seul un tiers des travailleurs environ est capable d'estimer correctement le salaire moyen de ses collègues. Ceux qui découvrent qu'ils gagnent moins que des collègues occupant une fonction comparable ressentent souvent un 'sucker effect': le sentiment d'être moins bien rémunérés qu'ils ne le devraient. Près de la moitié des organisations (49%) craignent que cela ait un effet démotivant.”*

L'étude met également en évidence les difficultés rencontrées par de nombreuses organisations pour aborder la question des salaires. Seules 15% d'entre elles déclarent que leurs managers sont en mesure d'expliquer clairement les décisions salariales à leurs équipes. Un quart (24%) y travaille, tandis que 61% n'ont pas (encore) de projet structuré en la matière.

Pourtant, cette compétence s'avère essentielle. *“Le salaire est une affaire d'émotion: cela ne se résume pas à un chiffre communiqué par courriel, mais nécessite une approche humaine fondée sur la confiance. La véritable transparence ne consiste pas seulement à partager des chiffres, mais à leur donner du sens et du contexte. Les entreprises doivent donc fournir à leurs managers les outils et le soutien nécessaires pour assumer ce rôle,”* précise **Paul-Etienne Siegrist**.

### **Moins de marge pour récompenser les performances individuelles**

L'étude de Hudson indique également que la directive européenne pourrait modifier la manière dont les rémunérations sont attribuées. Un peu plus de la moitié des organisations (51%) s'attendent à un glissement d'une rémunération individuelle vers une rémunération plus collective. Un tiers (32%) n'a pas d'avis tranché, tandis que 17% n'anticipent pas une telle évolution. Par ailleurs, 43% craignent que les performances individuelles exceptionnelles soient moins récompensées, alors que 30% ne partagent pas cette crainte.

*“Lorsque les écarts de rémunération deviennent plus transparents, il est plus difficile de justifier de grandes différences individuelles”* explique **Paul-Etienne Siegrist**. *“Par crainte de discussions internes,*



*les entreprises risquent de choisir la voie de la facilité en limitant ces écarts et en hésitant davantage à récompenser les bonnes performances par des bonus ou des augmentations exceptionnelles. Un tel scénario peut affaiblir le lien entre rémunération et performance et accroître le risque de départ des meilleurs éléments.”*

**Paul-Etienne Siegrist** insiste sur la nécessité de préserver une certaine flexibilité. *“Si la transparence mène à la médiocrité, on passe à côté de l’objectif. Une rémunération équitable suppose aussi de laisser de la place à la progression individuelle. La directive européenne est un signal d’alarme: non pas pour uniformiser les salaires, mais pour mieux expliquer les différences. La transparence n’a de valeur que si elle repose sur la confiance et le bon sens.”*

#### **Près de la moitié des organisations n’indiquent pas encore de salaire dans leurs offres d’emploi**

Le Pay Transparency Poll montre également que près de la moitié des organisations (47%) ne mentionnent pas encore de fourchettes salariales ou de salaires de départ dans leurs offres d’emploi. Plus d’un tiers (36%) travaille à leur mise en place, tandis que seules 5% appliquent déjà pleinement ce principe.

Pourtant, cette pratique s’avère bénéfique: *“Les employeurs pensent souvent qu’en ne mentionnant pas de salaire, ils attireront davantage de candidats, mais c’est souvent l’inverse qui se produit. Les offres avec des informations salariales claires attirent plus de candidats et surtout des candidats plus pertinents”* souligne **Paul-Etienne Siegrist**. *“Cette réticence s’explique souvent par la volonté de conserver une marge de négociation. Mais, au final, la transparence tend à améliorer l’efficacité du recrutement.”*

En outre, 22% des organisations indiquent déjà oralement le salaire dès le début du premier entretien. Et six organisations sur dix (61 %) envisagent de procéder ainsi ou y travaillent déjà.

*“S’attaquer aux inégalités structurelles en matière de rémunération est essentiel, mais la directive européenne exige une approche réfléchie et adaptée au contexte”,* conclut **Paul-Etienne Siegrist**. *“En Belgique, où la réglementation et la transparence salariale sont déjà relativement développées, les autorités devront veiller à une transposition équilibrée dans le droit national. Les évaluations et classifications de fonctions constituent la base d’une rémunération équitable. Les charges administratives supplémentaires - telles que les rapports et plans d’action - risquent toutefois d’alourdir la gestion des entreprises, alors même que les conventions collectives et les structures salariales*



*existantes sont déjà appliquées. La législation ne doit pas détourner les entreprises de leur mission principale: développer durablement les talents et reconnaître leur valeur. Il convient également d'éviter un nivellement des rémunérations, qui pourrait entraîner démotivation, réduction des perspectives d'évolution et perte d'esprit d'initiative sur le lieu de travail".*

##

*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](mailto: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 du Hudson Pay Transparency Poll 2026**

Les résultats présentés sont issus du Hudson Pay Transparency Poll 2026, mené par Hudson en février et mars 2026. Le cabinet a interrogé 259 entreprises belges, petites, moyennes et grandes, quant à leur préparation à la mise en œuvre de la directive européenne sur la transparence salariale dans la législation belge, ainsi que sur les défis qu'elles anticipent.