

## Egalité salariale et transparence de la paie : une attente croissante de la part des salariés français

ADP évalue dans sa dernière étude « [Le potentiel de la paie en 2024](#) » les défis majeurs en termes de paie et de rémunération pour les entreprises internationales

**Nanterre**, 11 juillet 2024 – En 2024, malgré un contexte d'incertitudes économiques qui persiste, les professionnels de la paie devront trouver un équilibre entre priorités contradictoires, défis et opportunités. Maîtriser les coûts tout en maintenant la performance et l'innovation est une préoccupation majeure. La numérisation de la fonction paie s'accélère, avec un accent sur l'efficacité et le retour sur investissement.

Parallèlement, dans un contexte économique difficile marqué par l'inflation, les entreprises doivent plus que jamais assurer une rémunération correcte et ponctuelle des salariés afin de ne pas nuire à leur réputation et d'éviter une fuite des talents.

Enfin, la fonction paie se doit d'aller plus loin pour contribuer de manière proactive à l'expérience positive des collaborateurs. Cela passe par exemple par la recherche d'égalité et de transparence des rémunérations,

C'est ce que révèle [l'étude sur le potentiel de la paie](#) d'ADP ([Automatic Data Processing](#)), pionnier et leader mondial des solutions de gestion du capital humain, qui a interrogé dans 19 pays dont la France, 1 735 cadres supérieurs responsables des opérations de paie, au sein d'entreprises multinationales d'au moins 1 000 salariés.

### Délivrer chaque mois une paie juste : une priorité encore trop inexacte

L'expérience collaborateur est une priorité pour près d'un tiers (30 %) des responsables paie des 19 pays interrogés, qui la cite comme principal moteur pour la transformation de la paie au cours des deux à trois prochaines années. Ce chiffre est similaire à celui observé en France, avec 28 %.

Percevoir une rémunération exacte, en temps et en heure, est une attente légitime et fondamentale pour tous les salariés, d'autant plus que le bulletin de paie est le premier vecteur de communication entre un employeur et un collaborateur. L'étude indique qu'il y a eu une augmentation des erreurs de paie, bien que faible. À l'échelle internationale, l'exactitude moyenne générale des entreprises qui gèrent leur paie sur site s'élève à seulement 78 %, soit une légère augmentation par rapport aux 75 % de l'année dernière.

De plus, la résolution des problèmes de paie prend un temps considérable avec plus d'un tiers des personnes interrogées (36 % en France) qui admettent qu'il faut au moins deux cycles de paie pour rectifier les erreurs de rémunération. Autre point d'inquiétude, au niveau international, seuls 28 % des responsables qui gèrent leur paie sur site déclarent prévoir une amélioration de l'exactitude de la paie dans les 2 à 3 prochaines années, ce qui représente une baisse de 8 points par rapport aux 36 % de l'année dernière. Les responsables de la paie français sont plus pessimistes puisqu'ils ne sont que 23 % à espérer une amélioration de la précision des opérations de paie. Il devient donc urgent pour les entreprises de prendre des mesures pour optimiser l'exactitude de la paie afin que chaque salarié soit correctement payé tous les mois, en temps et en heure, en toute conformité.

### Les questions de diversité, d'équité et d'inclusion, dépendantes de la visibilité sur la paie

Les politiques en matière de diversité, d'équité et d'inclusion sont également cruciales pour proposer aux collaborateurs une expérience positive et pour respecter la législation en vigueur, notamment en matière de transparence des rémunérations.

Plus d'un quart des responsables de paie (27 % dans le monde, 20 % en France) reconnaissent que la diversité, l'équité et l'inclusion seront l'un des principaux moteurs de transformation des opérations de paie au cours des deux à trois prochaines années.

Répondre à ces défis constitue une véritable attente au sein des effectifs, avec près de la moitié des personnes interrogées dans le monde signalant une augmentation du nombre de questions portant sur l'égalité salariale et la transparence de la paie depuis l'année dernière (46 % et 44 %, respectivement). En France, cette tendance est encore plus prégnante, avec respectivement 50 % et 48 % des responsables de paie qui notent un accroissement du nombre de questions en lien avec la transparence des rémunérations et l'égalité salariale. 31 % des organisations internationales envisagent d'ailleurs de prendre des initiatives pour renforcer cette transparence, et 30 % pour l'égalité salariale, des chiffres qui ne sont que de seulement 23 % en France.

Avec ces enjeux qui prennent une place plus importante, il devient impératif de disposer d'une visibilité totale sur les données de paie à l'échelle mondiale. Pour cela, les entreprises doivent pouvoir bénéficier d'outils de mesures fiables et robustes afin de consolider leurs données au niveau international pour pouvoir évaluer et réaliser des rapports cohérents, et in fine répondre efficacement aux interrogations des salariés.

Dans plusieurs pays, comme au Royaume-Uni ou en France, une visibilité complète sur les données de paie est déjà nécessaire pour que les entreprises puissent publier leur index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. En outre, les organisations vont devoir se saisir de la directive européenne sur la transparence des rémunérations, qui sera transposée dans le droit français d'ici le 7 juin 2026 au plus tard. Cette attente ne pourra être reléguée au second plan par d'autres préoccupations plus urgentes : selon l'étude [« People at Work 2024 : l'étude Workforce View »](#), 71 % des collaborateurs français seraient prêts à trouver un nouvel emploi en cas de disparités salariales entre les femmes et les hommes et 66 % en l'absence d'une politique de diversité et d'inclusion au sein de leur organisation.

*« Depuis la pandémie, la fonction RH a vu sa position consolidée dans une majorité d'entreprises. Au-delà de son caractère stratégique, les entreprises perçoivent bien le côté indispensable des directions RH qui possèdent les données les plus fiables de l'entreprise, issues de la paie. Cependant, outre la paie, les experts RH sont toujours chargés de couvrir une série de priorités : la conformité, la rétention des talents et l'engagement des collaborateurs.*

*L'identification et la résolution des problèmes clés en amont peuvent permettre à une entreprise de mieux se positionner pour explorer de nouvelles technologies, comme l'IA générative, pour gagner du temps et générer des rapports plus rapidement et éclairer les prises de décisions, notamment sur les actions à mettre en place pour répondre aux attentes liées à la diversité, l'équité et l'inclusion en entreprise.* » commente **Carlos Fontelas de Carvalho, Président d'ADP en France, Suisse et Europe Centrale.**

**L'étude d'ADP sur le potentiel de la paie en 2024 est [disponible ici](#)**

### **A propos d'ADP**

Concevoir de meilleurs modes de travail grâce à des solutions à la pointe de la technologie, des services haut de gamme et des expériences uniques qui permettent aux collaborateurs d'atteindre pleinement leur potentiel. Ressources Humaines, gestion des talents, des temps et de la paie, basées sur les données et conçues pour vos collaborateurs.

Pour en savoir plus, rendez-vous sur [fr.ADP.com](https://fr.adp.com)

ADP, son logo et Always Designing for People sont des marques déposées d'ADP, Inc. Toutes les autres marques appartiennent à leurs propriétaires respectifs. Copyright © 2024 ADP, Inc. Tous droits réservés.

### **Service de presse ADP Rumeur Publique**

Marie Goislard – Tél : 06 21 23 37 75

Gaëtan Heu – Tél : 06 15 92 65 22

[adp@rumeurpublique.fr](mailto:adp@rumeurpublique.fr)