



Always Designing  
for People®

## Les inégalités salariales femmes / hommes : un motif de démission pour plus de 8 jeunes sur 10 !

- 83 % des travailleurs de 18-24 ans envisageraient de changer d'entreprise en cas d'inégalités salariales entre les femmes et les hommes. De même, 77 % d'entre eux pourraient quitter leur emploi s'ils faisaient face à un manque de diversité et d'inclusion au sein de leur entreprise.
- Seulement 4 salariés français sur 10 (41 %) affirment que leur entreprise applique une politique d'égalité salariale entre les femmes et les hommes, un constat plus partagé par les hommes (46 %) que par les femmes (35 %).
- 37 % des collaborateurs pensent que leur employeur applique une politique RH de diversité et d'inclusion, c'est tout particulièrement le cas des hommes (41 % contre 32 % des femmes), tout comme les salariés âgés de 25-34 ans (41 %).
- Seulement 23 % des Français estiment que leur employeur s'est amélioré ces trois dernières années en matière d'égalité salariale et 22 % en ce qui concerne la diversité et l'inclusion.
- Les services RH (31 %), les salariés eux-mêmes (28 %) et les managers (25 %) sont considérés comme étant les principaux influenceurs d'égalité des salaires entre les femmes et les hommes et d'une politique de diversité et d'inclusion au sein des entreprises.

Nanterre, 17 octobre 2022 – Les considérations éthiques et culturelles d'un emploi importent plus aux salariés que les considérations salariales. Les salariés se disent prêts à quitter ou à refuser un poste si leur employeur ne répond pas à leurs attentes en matière de diversité et de traitement équitable au sein des équipes. C'est ce que démontrent les chiffres de la nouvelle enquête intitulée « [People at Work 2022 : l'étude Workforce View](#) » d'ADP, pionnier et leader mondial des solutions de Ressources Humaines, réalisée auprès de plus de 32 924 actifs dans 17 pays, dont près de 2 000 en France.

### La diversité, l'équité et l'inclusion, des critères *sine qua none* pour les jeunes générations

La prise en considération, la mise en place et l'application de politiques de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI) dans l'environnement professionnel est devenue un critère *sine qua none* auprès des travailleurs. Ainsi, les deux tiers (66 %) des salariés français **envisageraient de trouver un nouvel emploi en cas de disparités salariales entre les femmes et les hommes** au sein de leur entreprise. **Une décision que seraient prêts à prendre avant tout les jeunes de 18-24 ans (83 % contre 51 % des 45 ans et plus)**, ceux exerçant dans l'immobilier (88 %), les médias et l'information (82 %), la finance (78 %) mais également les femmes (70 % contre 64 % des hommes).

De même, **62 % des collaborateurs songeraient à quitter leur emploi en l'absence d'une politique de diversité et d'inclusion** au sein de leur organisation. **C'est tout particulièrement le cas chez les jeunes de 18-24 ans (77 %) et de 25-34 ans (71 % contre 54 % des 35 ans et plus)**, ainsi que chez les travailleurs de l'immobilier (86 %), des médias et de l'information (78 %) et de la finance (73 %).

### Un levier d'attractivité et de rétention encore sous-investi par les organisations

**Seulement 4 salariés français sur 10 (41 %) affirment que leur entreprise applique une politique d'égalité salariale entre les femmes et les hommes.** Un chiffre qui est plus élevé chez ceux évoluant

dans les transports (50 %), les services (46 %), les médias et l'information (44 %). Et les hommes sont 46 % à estimer que leur employeur a déployé une politique d'égalité salariale contre 35 % des femmes.

**S'agissant de l'application d'une politique de diversité et d'inclusion, les Français ne sont que 37 % à penser que c'est le cas au sein de leur organisation.** Parmi les personnes interrogées, les hommes partagent davantage ce constat que les femmes (41 % contre 32 %), tout comme les salariés âgés de 25-34 ans (41 %), et ceux exerçant dans les transports (48 %), les services, l'informatique ainsi que l'industrie (42 %).

A noter que selon 23 % des collaborateurs, leur employeur reconnaît l'importance d'une politique de diversité et d'inclusion et 21 % d'une politique d'égalité salariale, mais n'en appliquent aucune. Pour 19 %, leurs dirigeants n'en parlent jamais.

Le constat des Français quant à la mise en application d'actions pour répondre à ces problématiques et les améliorations qui s'en suivent semble sans appel. **Seulement 23 % d'entre eux estiment que leur employeur s'est amélioré ces trois dernières années en matière d'égalité salariale.** Un chiffre néanmoins supérieur chez les salariés travaillant dans les secteurs de la construction (35 %), l'informatique et les télécommunications (32 %) et les services (31 %), chez les hommes (27 % contre 19 % de femmes), ainsi que chez les jeunes âgés de 18 à 34 ans (27 % contre 20 % pour les 35 ans et plus). **Le constat est identique concernant la diversité et l'inclusion avec seulement 22 % des collaborateurs qui affirment que leur organisation s'est améliorée sur le sujet.** Ce chiffre est plus élevé chez les travailleurs exerçant dans l'informatique et les télécommunications (30 %), les services (29 %) et l'hôtellerie-restauration (29 %), chez les hommes (25 % contre 19 % des femmes) et chez les jeunes de 18-34 ans (27 % contre 19 % des 35 ans et plus).

En France, **ils sont pratiquement 2 salariés sur 10 (19 %) à juger que la situation s'est détériorée au sein de leur organisation en matière de diversité et d'inclusion.** Un constat qui se manifeste tout particulièrement chez les 18-24 ans (28 % contre 17 % des 25 ans et plus) et chez les hommes (23 % contre 16 % des femmes). **Concernant l'égalité salariale, pour plus d'un collaborateur sur 6 (17 %) la situation s'est détériorée :** les jeunes de 18-24 ans sont 26 % (contre 16 % des 25 ans et plus) et les hommes sont 20 % à l'affirmer (contre 15 % des femmes).

### **La fonction RH, clé de voûte de la promotion de la diversité et de l'inclusion en entreprise**

Alors qu'aujourd'hui les valeurs d'égalité salariale, de diversité et d'inclusion dans la sphère professionnelle sont considérées comme primordiales, notamment pour les jeunes générations, la nécessaire mise en place et le soutien à long terme de véritables politiques associées à ces thématiques n'est plus à démontrer. Encore faut-il que les acteurs au sein de l'entreprise soient à même de s'engager et de les faire vivre à long terme.

A cet égard, **les services RH (31 %), les salariés eux-mêmes (28 %) et les managers (25 %) sont considérés comme étant les principaux moteurs pour la mise de place de pratiques en faveur de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et la prise en compte de la diversité et de l'inclusion au sein des organisations ;** les dirigeants d'entreprise arrivent en dernière position dans l'esprit des Français (16 %), en queue de peloton par rapport à leurs homologues européens : 20 % en Allemagne et en Italie, 22 % au Royaume-Uni et 30 % aux Pays-Bas pensent que ces sujets doivent être mis en place par l'employeur. Par ailleurs, 23 % déclarent qu'aucun acteur de l'entreprise n'est légitime pour porter et faire vivre ces politiques.

*« Les pratiques discriminatoires sont dénoncées depuis des années à juste titre, mais les employeurs doivent désormais accélérer et mener des politiques plus actives et plus visibles. Développer une réelle stratégie de diversité, d'équité et d'inclusion n'est plus une option pour conserver et attirer des talents, ce qui est vital dans le contexte actuel du marché du travail. », explique Carlos Fontelas de Carvalho, Président d'ADP en France et en Suisse.*

*« Il est clair qu'une entreprise qui ne prend pas suffisamment au sérieux ces enjeux prend des risques pour sa réputation : en plus des collaborateurs et des candidats, d'autres parties prenantes, telles que les clients et les actionnaires, peuvent avoir une opinion négative de l'entreprise, de ses valeurs et de sa marque.*

*Par ailleurs, il est certain aujourd'hui qu'un environnement de travail inclusif est déterminant dans la performance d'une organisation. La diversité des points de vue est une richesse pour le développement des entreprises, et on ne l'obtient que grâce à une diversité des collaborateurs qui la composent.*

*Pour agir, les entreprises doivent disposer d'indicateurs fiables et précis pour mesurer les écarts de rémunération, notamment dans le cadre de l'Index de l'égalité professionnelle en France. Au-delà des écarts salariaux entre femmes et hommes, les mesures RH en faveur de plus de diversité, d'équité et d'inclusion pour tous passent de plus en plus par une culture d'entreprise et une communication ouverte et transparente. Des groupes de travail, au niveau des collaborateurs, peuvent aussi être mis en place pour réfléchir et proposer des actions qui visent à offrir les mêmes chances de réussite à tous » **conclut Carlos Fontelas de Carvalho.***

**A propos de l'étude**

Le rapport « [People at Work 2022 : l'étude Workforce View](#) » étudie les comportements des salariés face au monde du travail actuel, ainsi que leurs attentes et espoirs vis-à-vis de leur futur environnement de travail. ADP Research Institute a interrogé 32 924 actifs dans 17 pays entre le 1<sup>er</sup> et le 24 novembre 2021, dont 1 951 en France.

**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](http://fr.ADP.com)

**Service de presse ADP**

**Rumeur Publique**

Marie Goislard – Tél : 06 21 23 37 75

Coline Bonnet – Tél : 06 03 45 75 39

Léo Khozian – Tél : 01 55 74 52 00

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