

Les inégalités salariales femmes - hommes : un motif de démission pour trois quarts des femmes

- *Les salariées françaises ont vu leurs salaires augmenter de 4,15 % l'année dernière, contre 5,52 % pour les hommes*
- *75 % des hommes espèrent une augmentation de salaire en 2023, contre 53 % des femmes*
- *71 % des salariés envisagent de trouver un nouvel emploi en cas de disparités salariales entre les femmes et les hommes au sein de leur entreprise. Ce chiffre est de 84 % chez les jeunes de 18-24 ans et de 74 % chez les femmes*
- *65 % des travailleurs songeraient à quitter leur emploi en l'absence d'une politique de diversité et d'inclusion au sein de leur organisation, un chiffre qui atteint les 80 % chez les jeunes de 18-24 ans*
- *Les entreprises progressent pourtant sur ces sujets : respectivement 35 % (+12 points par rapport à 2022) et 33 % (+11 points) des collaborateurs estiment que leur employeur s'est amélioré ces trois dernières années en matière d'égalité salariale, et en termes de diversité et d'inclusion*

Nanterre, 4 septembre 2023 - Malgré la mise en place de l'index de l'égalité professionnelle en France, les inégalités salariales entre les femmes et les hommes sont toujours bien d'actualité, à en croire les chiffres des augmentations de salaire des femmes en 2022, restées en deçà de celles des hommes. Or, les salariées se disent prêts à envisager un départ de leur entreprise si leur employeur ne répond pas à leurs attentes en matière de traitement équitable et de diversité au sein des équipes. Ce sont les enseignements de l'étude de l'ADP® Research Institute, « [People at Work 2023 : l'étude Workforce View](#) », menée auprès de plus de 32 000 actifs dans 17 pays, dont près de 2 000 en France.

Des inégalités salariales entre les femmes et hommes qui perdurent

Si le salaire reste l'élément le plus important du travail pour 66 % des Français interrogés, il l'est encore plus pour les femmes (74 %) que pour les hommes (60 %). Pourtant, les augmentations salariales des femmes ne suivent pas l'évolution de celles des hommes, que ce soit en termes d'augmentations déjà obtenues ou d'attentes pour celles à venir. En effet, 75 % des hommes déclarent avoir été augmentés en 2022, contre 59 % des femmes. L'augmentation moyenne a été de 5,52 % pour les hommes et de 4,15 % pour les femmes. Un écart qui existe aussi chez nos homologues européens où les augmentations de salaire ont été de 5,7 % en moyenne pour les hommes et de 4,9 % pour les femmes.

De même, les hommes (75 %) sont plus nombreux que les femmes (53 %) à s'attendre à une augmentation au cours de l'année à venir. Ils espèrent une hausse de 5,95 % en moyenne, alors que les femmes entrevoient une augmentation de 5 %. Au niveau mondial, l'écart est moins important avec 8,5 % d'augmentation de salaire attendue pour les hommes et 8 % pour les femmes.

Le déploiement d'une réelle stratégie de diversité, d'équité et d'inclusion : un impératif pour retenir les talents

Les résultats de l'étude de l'an passé ont confirmé l'importance de la diversité, de l'équité et de l'inclusion (DEI) pour les travailleurs, notamment en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes, à tel point que cela affecte les décisions de nombreuses personnes de rejoindre ou de rester avec un employeur. Un sentiment qui prend encore plus d'ampleur cette année.

En 2022, deux tiers (66 %) des salariés français envisageaient de trouver un nouvel emploi en cas de disparités salariales entre les femmes et les hommes au sein de leur entreprise. Ils sont à présent 71 % à l'affirmer. Une décision que seraient prêts à prendre avant tout les jeunes de 18-24 ans à 84 % (un point de plus qu'en 2022 et contre 47 % des 55 ans et plus), les collaborateurs exerçant dans les médias et l'information (82 %) et l'immobilier (81 %) mais également les femmes (74 %, en augmentation de 4 points et contre 68 % des hommes).

De même, 65 % (en hausse de 3 points par rapport à 2022) des salariés 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 (80 %, en hausse de +3 points) et de 25-34 ans (70 % contre 55 % des 35 ans et plus), ainsi que chez les travailleurs des médias et de l'information (76 %), de la finance (72 %) et de l'immobilier (70 %).

Des améliorations loin d'être suffisantes

Des progrès sont en cours afin de répondre aux attentes des salariés en matière d'égalité salariale, de diversité et d'inclusion même si cela demeure loin d'être suffisant selon eux. Ainsi, 35 % des collaborateurs français estiment que leur employeur s'est amélioré ces trois dernières années en matière d'égalité salariale, un chiffre en progression de 12 points par rapport à 2022 (23 %) et supérieur à la moyenne européenne (30 %), même si cela demeure encore loin des 50 % au niveau monde.

Toutefois, les femmes sont seulement un quart (26 %) à considérer que leur entreprise s'est améliorée dans ce domaine. Les hommes sont, en revanche, beaucoup plus nombreux à établir ce même constat (41 %), de même que les jeunes de 18-24 ans (50 % contre 31 % des 25 ans et plus), ainsi que les salariés évoluant dans l'informatique et les télécommunications (49 %), la finance et le BTP (44 %).

Concernant la diversité et l'inclusion, des progrès sont également notables avec 33 % des collaborateurs qui affirment que leur organisation s'est améliorée sur le sujet, en progression de 11 points par rapport à 2022 (22 %), mais en deçà des chiffres au niveau monde (53 %). Un résultat qui est plus élevé chez les travailleurs exerçant dans l'informatique, les télécommunications et la construction (43 %), la finance (40 %), chez les hommes (36 % contre 28 % des femmes), ainsi que chez les jeunes de 18-34 ans (39 % contre 27 % des 35 ans et plus).

Néanmoins, les salariés français sont près d'un quart (23 % contre 19 % en 2022) 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 (33 % contre 21 % des 25 ans et plus), chez les hommes (28 % contre 17 % des femmes) et chez ceux travaillant dans l'immobilier (46 %), les médias et l'information (41 %). Concernant l'égalité salariale, pour près de 2 collaborateurs sur 10 (19 % contre 17 % en 2022) la situation s'est détériorée : les jeunes de 18-24 ans sont 23 % (contre 17 % des 25 ans et plus) et les hommes sont 22 % à l'affirmer (contre 15 % des femmes). Les travailleurs évoluant dans les médias et l'information (29 %), l'industrie (27 %), et l'hôtellerie-restauration (24 %) sont aussi plus nombreux à établir ce constat.

Carlos Fontelas de Carvalho, Président d'ADP en France et en Suisse, commente : « *Alors que se déroulera, le 18 septembre prochain, la Journée internationale de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, les écarts de salaires persistent et seulement 26 % des femmes ont l'impression que la situation s'est améliorée ! D'après l'étude, les augmentations de salaire des femmes seraient loin d'être au même niveau que celles des hommes. C'est un défi majeur pour les entreprises qui en agissant ainsi se mettent en danger.* »

« Il est essentiel que les employeurs disposent d'indicateurs fiables et précis liés à leur système de paie pour dépasser les ressentis et analyser leurs données réelles, mesurer d'éventuels écarts de rémunération et les mettre en lumière. Cela leur permettra de remédier aux incohérences et aux inégalités en termes de grilles salariales, et de gommer ainsi progressivement les écarts de salaires femmes-hommes. Sans la mise en place de tels indicateurs et sans budget dédié chaque année à l'égalité professionnelle, cette injustice risque de perdurer et de renforcer un manque toujours plus grand de motivation et de fidélité des salariés. Les inégalités salariales peuvent, en outre, provoquer un exode des talents féminins et nuire à la réputation d'une entreprise, en particulier auprès des jeunes générations, qui semblent se sentir encore plus concernées par la situation.

Au-delà de l'égalité salariale femmes-hommes, il y a toujours une demande croissante pour des actions en faveur de la diversité et de l'inclusion. Même si une progression est notable, les politiques sur ces sujets doivent être plus actives et plus visibles pour les collaborateurs. Dans un contexte de tensions sur le marché du travail, ce n'est aujourd'hui plus une option pour les employeurs qui veulent retenir et attirer des talents d'autant plus qu'un environnement de travail inclusif est déterminant dans la performance d'une organisation » conclut **Carlos Fontelas de Carvalho**.

À propos de l'étude

Le rapport « [People at Work 2023 : 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 32 612 actifs dans 17 pays, dont 1 912 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

Service de presse ADP

Rumeur Publique

Marie Goislard - Tél : 06 21 23 37 75

Mathias Jordan – Tél : 06 63 48 59 16

Soundoussia Soimadoune – Tél : 06 50 24 74 15

adp@rumeurpublique.fr