

EGALITÉ SALAIRE

2026

Baromètre
social

silae.fr - Mars 2026





Édito

de Pierre Cesarini, Directeur général de Silae

Depuis sa création, Silae s'est donné pour mission de transformer la gestion de la paie et des ressources humaines, en proposant aux entreprises des outils fiables, performants et simples d'usage. Chaque mois, notre plateforme traite des millions de bulletins de paie, en lien étroit avec environ 6 000 partenaires - principalement des cabinets d'experts-comptables et des intégrateurs de solutions RH - qui accompagnent au quotidien les entreprises sur le terrain.

Cette matière, riche et structurée, constitue un observatoire unique du quotidien des entreprises françaises. Elle reflète la réalité des pratiques salariales dans des entreprises de toutes tailles, réparties sur l'ensemble du territoire.

La paie n'est pas un simple exercice administratif : elle est le miroir des relations de travail, des trajectoires professionnelles et des choix organisationnels. Elle révèle, par les chiffres qu'elle génère, ce que les enquêtes déclaratives ne parviennent pas toujours à capter. Elle donne à voir ce qui se joue concrètement dans les entreprises, quelle que soit leur taille ou leur secteur d'activités.

Avec le lancement du Baromètre social de Silae, nous avons souhaité mettre cette capacité d'observation au service d'une compréhension plus fine des transformations du travail. Notre ambition est d'apporter au débat public des éléments tangibles, issus de données réelles, afin d'examiner les dynamiques salariales et les pratiques RH sans jamais les caricaturer.

Nous avons fait le choix d'un rendez-vous trimestriel pour inscrire cette démarche dans la durée. Le travail évolue vite. Il nous paraît essentiel d'en suivre les mouvements réguliers, de les contextualiser et d'en mesurer les effets dans le temps. Chaque édition mettra en lumière une thématique structurante, en résonance avec l'actualité économique et sociale.

Pour cette première publication, notre attention s'est portée sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Un sujet central, qui continue de susciter débats et interrogations. Nos données permettent d'aller au-delà des moyennes nationales, révélant des écarts ou des dynamiques propres à certains secteurs, générations ou types de contrats.

Notre rôle n'est pas de trancher le débat, mais de l'éclairer. Nous croyons que les données, lorsqu'elles sont bien interprétées, peuvent être des leviers puissants pour des échanges plus informés et des décisions mieux fondées. Nous espérons que ce baromètre deviendra, au fil des éditions, un repère utile pour celles et ceux qui pensent, analysent et façonnent l'emploi en France.

Merci de nous accompagner dans cette aventure, et bonne lecture.

Sommaire

Méthodologie	p.04
Enseignement n°1 - Écart de rémunération H/F : une divergence progressive des trajectoires salariales	p.07
Le chiffre clé : 179 €	p.08
Effet âge : une dynamique cumulative des écarts	p.09
Une concentration dans les hauts niveaux de rémunération	p.09
Radiographie des facteurs d'amplification	p.09
Grand angle : derrière les moyennes, le poids des structures et des biais	p.12
Interview de Brigitte Grésy, Inspectrice générale honoraire de l'IGAS	p.13
Enseignement n°2 - Augmentations salariales : une parité apparente, des écarts persistants	p.16
Le chiffre clé : 0,24 point	p.17
Une parité des taux, pas des montants	p.18
Radiographie des facteurs d'amplification	p.18
Grand angle : le paradoxe de l'égalité procédurale et des biais	p.20
Interview de Thibaut Rimaud, DRH chez Barker Tilly	p.21
Enseignement n°3 - Temps de travail et formes d'emploi, une inégalité ancrée dans l'organisation du travail	p.24
Le chiffre clé : 35,18 %	p.25
Une inégalité de temps avant une inégalité de salaire	p.26
De la fragilité d'entrée à l'enracinement durable	p.26
Radiographie des facteurs d'amplification	p.27
Grand angle : contrats resserrés, inégalités enracinées	p.29
Interview de Sandrine Dorbes, Experte des stratégies de rémunération	p.30
Trois chantiers prioritaires pour un pilotage durable de l'égalité salariale	p.33
1. Briser le biais du pourcentage	p.33
2. Sécuriser les trajectoires professionnelles	p.34
3. Intégrer l'organisation du travail dans la stratégie d'égalité	p.35
Conclusion	p.36

Méthodologie



Un socle de données ancré dans le réel

Le Baromètre social de Silae sur l'égalité salariale repose exclusivement sur l'analyse de données issues des bulletins de paie. Contrairement aux enquêtes déclaratives, cette approche permet d'observer **les pratiques salariales réelles**, telles qu'elles sont effectivement mises en œuvre dans les entreprises.

L'étude s'appuie sur **plus de 6,7 millions de bulletins de salaire**, couvrant la période de décembre 2024 à décembre 2025. Ces données proviennent d'un large tissu de plus d'un million d'entreprises clientes, majoritairement des TPE et PME, offrant une profondeur statistique, une représentativité significative du tissu économique français et un éclairage sur une typologie d'entreprises tenues généralement à l'écart des enquêtes sur les pratiques salariales.

Le choix d'une période glissante **sur douze mois** permet de lisser les effets saisonniers et conjoncturels, afin de garantir la stabilité et la comparabilité des résultats.



Une exploitation strictement anonymisée et conforme au cadre réglementaire

La maîtrise et la protection des données constituent un engagement central pour Silae. La robustesse des analyses repose autant sur la qualité des traitements statistiques que sur le respect des **exigences éthiques et réglementaires** associées à leur utilisation.

L'ensemble des analyses a donc été réalisé à partir de données **préalablement anonymisées**. Seules les données strictement nécessaires à la production d'indicateurs statistiques agrégés ont été exploitées. Toute donnée non indispensable à l'analyse statistique est exclue en amont.

L'architecture du baromètre repose sur **une méthodologie de croisements multiples** qui rend impossible toute identification individuelle. Chaque indicateur présenté résulte du croisement d'au moins deux critères parmi les suivants : genre, tranche d'âge, catégorie socioprofessionnelle, secteur d'activité, taille d'entreprise et département.

Cette approche par agrégations croisées garantit que les résultats publiés portent systématiquement sur des groupes composés d'un nombre significatif d'individus, rendant impossible toute remontée à l'échelle d'une personne ou d'une entreprise particulière. Une démarche qui s'inscrit dans le cadre du **Règlement général sur la protection des données (RGPD)**.



Des indicateurs harmonisés pour des comparaisons fiables

Afin d'assurer la cohérence des traitements et la comparabilité des indicateurs, l'ensemble des analyses repose sur **des critères standardisés**.

Les rémunérations étudiées correspondent au salaire de base, **recalculé en équivalent temps plein** (EQTP), puis exprimé en net. Ce retraitement permet de comparer les niveaux de rémunération, indépendamment des quotités de travail et de limiter les effets liés au temps partiel.

Les résultats sont ensuite analysés selon plusieurs axes structurants :

- **Les tranches d'âge** (moins de 25 ans ; 25–39 ans ; 40–49 ans ; 50 ans et plus),
- **Les tailles d'entreprise** (1–9 ; 10–49 ; 50–149 ; 150–249 ; 250 salariés et plus),
- **Les catégories socio-professionnelles**,
- **Les secteurs d'activité**, structurés autour d'une classification de 22 secteurs distincts.

Ces ventilations permettent de mettre en évidence **des écarts ou des dynamiques propres** à certains environnements professionnels, sans réduire l'analyse à des moyennes globales.



Des périmètres adaptés aux thématiques étudiées

Certaines analyses ont nécessité **des périmètres spécifiques**, afin de garantir leur pertinence.

Les évolutions salariales et les promotions sont ainsi étudiées uniquement pour les salariés en CDI, afin d'assurer **la comparabilité des trajectoires**. Les augmentations retenues correspondent aux hausses individuelles du salaire de base d'au moins 2 % sur la période observée. Les promotions sont identifiées à partir des changements de classification ou d'évolution de statut, notamment les passages de non-cadre à cadre.

Les formes d'emploi font également l'objet d'un traitement distinct, avec **une définition précise** des contrats considérés comme précaires et une attention particulière portée aux situations de temps partiel.



Une démarche factuelle et mesurée

Le baromètre adopte **une approche strictement descriptive**. Il ne cherche pas à établir des relations de causalité, mais à documenter les écarts observés telles qu'ils apparaissent dans les pratiques salariales.

Afin de préserver la cohérence et la fiabilité des indicateurs, **certaines catégories de salariés ont été exclues** du périmètre d'analyse : stagiaires, apprentis, salariés sans type de contrat identifiable, salariés avec un salaire de base nul, et salariés dont le genre n'a pu être déterminé de manière fiable. Ces exclusions, qui représentent une part marginale de l'échantillon initial, permettent d'éviter les biais méthodologiques tout en maintenant une masse de données statistiquement robuste.

L'ambition de cette démarche est de fournir **une base de lecture mesurable et comparable**, afin d'éclairer les débats sur la transparence salariale et le pilotage des politiques de rémunération.



ENSEIGNEMENT #1

Écart de rémunération H/F : une divergence progressive des trajectoires salariales

Écart de rémunération H/F : une divergence progressive des trajectoires salariales

LE CHIFFRE CLÉ

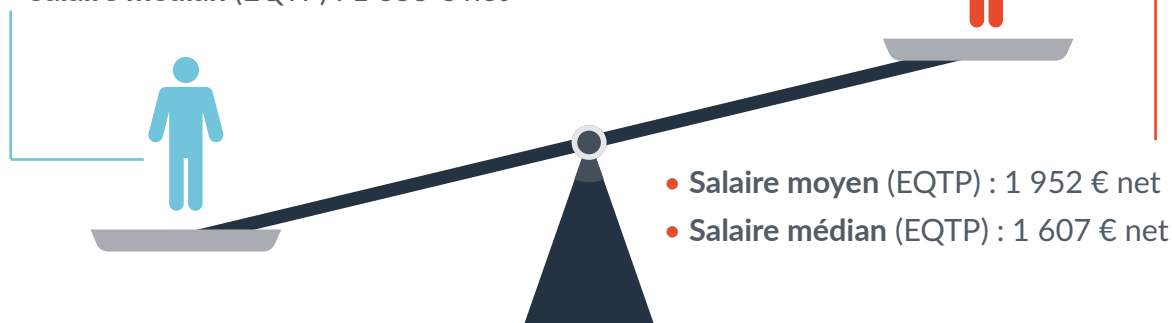
179 €
nets mensuels

Sur le périmètre de 6,7 millions de bulletins de paie analysés en équivalent temps plein, l'écart de salaire moyen net entre les femmes et les hommes s'établit à 8,47 %, soit **179 € nets mensuels** en faveur des hommes.

179 euros équivaut à 2 148 euros par an soit :

					
3 iPhone 15 neufs	2 années complètes de forfait Navigo illimité	1 formation certifiante reconnue	4 week-ends en couple à Barcelone	5 mois de courses alimentaires pour une famille de 4	20 billets standards pour le concert d'une star internationale

- Salaire moyen (EQTP) : 2 132 € net
- Salaire médian (EQTP) : 1 655 € net



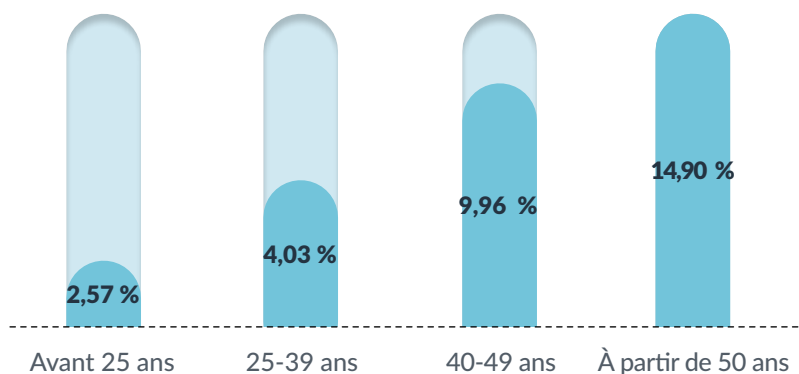
L'écart médian (2,94 %) est près de **trois fois inférieur** à l'écart moyen.

Ce différentiel indique que la concentration des rémunérations les plus élevées demeure majoritairement masculine, ce qui tire la moyenne vers le haut. Autrement dit, l'inégalité ne s'exprime pas uniquement dans les niveaux d'entrée ou les bas salaires. Elle se cristallise également dans l'accès aux tranches supérieures de rémunération.



EFFET ÂGE : UNE DYNAMIQUE CUMULATIVE DES ÉCARTS

L'analyse par tranche d'âge met en évidence **une dynamique cumulative**. Si, au départ, les salaires sont quasi-alignés, les courbes divergent par la suite. À tel point qu'entre l'entrée sur le marché du travail et la fin de carrière, **l'écart de rémunération est multiplié par 5,8**.

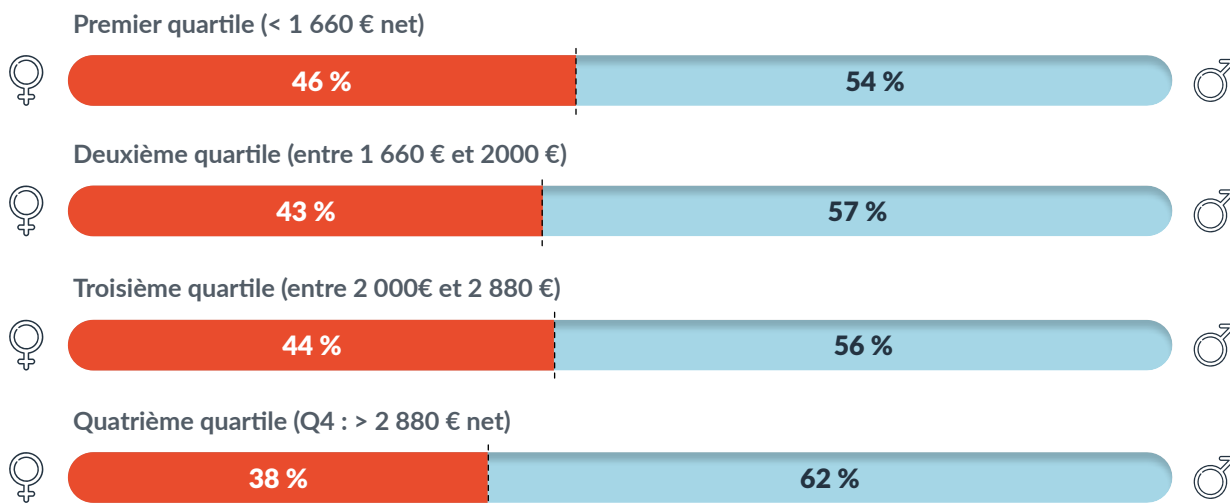


Ce résultat suggère que les écarts ne relèvent pas uniquement d'un différentiel initial, mais d'un **mécanisme progressif au fil des trajectoires professionnelles**. La structure des parcours (mobilité interne, accès aux responsabilités, interruptions ou ajustements de carrière) semble jouer un rôle déterminant dans cette divergence.



UNE CONCENTRATION DANS LES HAUTS NIVEAUX DE RÉMUNÉRATION

L'analyse par quartile de rémunération confirme ce phénomène, avec la représentation femmes/hommes au sein des effectifs.



La sous-représentation féminine dans les niveaux supérieurs contribue mécaniquement à l'écart moyen observé. L'écart salarial apparaît ainsi moins comme une différence uniforme que comme **un phénomène de distribution**.



RADIOGRAPHIE DES FACTEURS D'AMPLIFICATION

Géographie des rémunérations et centres décisionnels

L'analyse par département met en évidence des disparités significatives.

TOP 3

des départements avec les écarts les plus faibles

Lozère (48)

-0,51 %

Guyane (973)

+0,11 %

Nièvre (58)

+1,15 %

vs

FLOP 3

des départements avec les écarts les plus élevés

Pyrénées-Atlantiques (64)

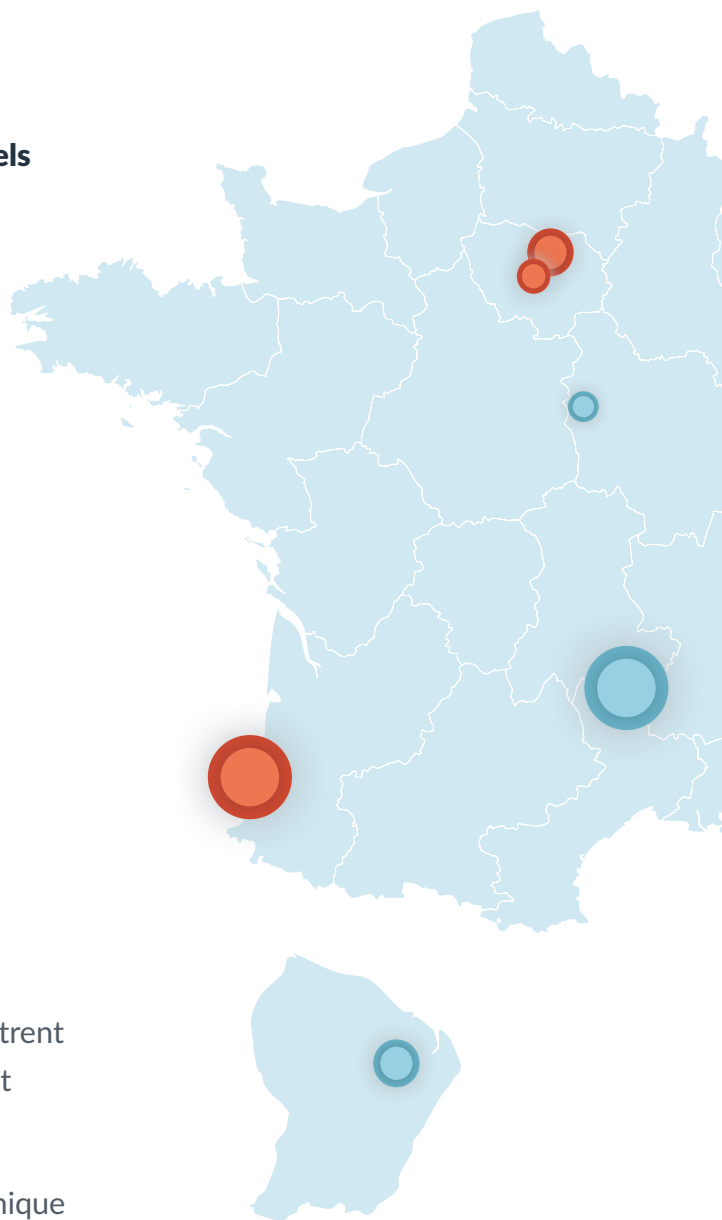
+38,16 %

Seine-Saint-Denis (93)

+14,30 %

Paris (75)

+11,61 %



Les écarts de rémunération les plus élevés se concentrent dans les territoires à forte densité de sièges sociaux et d'activités décisionnelles.

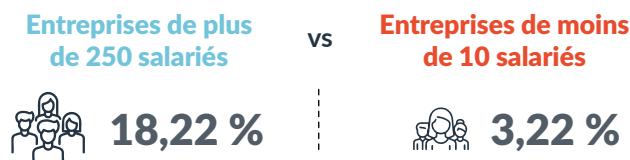
À l'inverse, certains départements à structure économique plus homogène présentent des écarts nettement plus contenus, voire légèrement inversés. Ces variations territoriales traduisent **l'effet combiné** de la composition sectorielle locale, de la taille moyenne des entreprises et de la concentration des fonctions à haute rémunération.

Quand la taille change l'équation

Les écarts de rémunération varient fortement selon la dimension des structures.

L'écart observé dans les grandes organisations est **près de six fois supérieur** à celui mesuré dans les TPE.

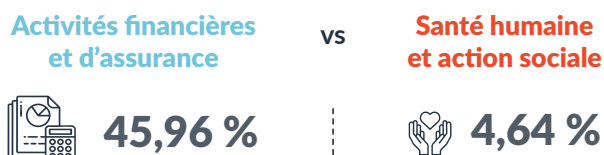
Ce différentiel suggère que la complexité hiérarchique, la concentration des fonctions stratégiques et la structuration des parcours internes constituent des facteurs déterminants dans la formation des écarts salariaux.



Le poids des structures sectorielles

Les écarts sectoriels apparaissent particulièrement contrastés.

Ces contrastes soulignent l'impact de la structure des métiers et des niveaux de responsabilité propres à **chaque environnement professionnel**.



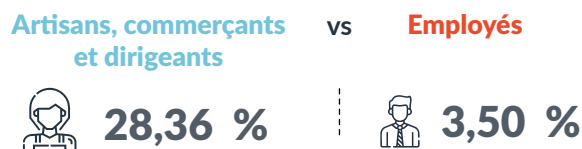
Les secteurs à forte concentration de fonctions financières, stratégiques ou décisionnelles affichent les écarts les plus marqués, tandis que les secteurs historiquement plus féminisés et à grilles salariales plus homogènes présentent des différentiels plus resserrés.

Les sommets de la hiérarchie professionnelle

Les écarts diffèrent également selon la position occupée.

Chez les cadres, l'écart atteint 13,37 %, soit plus de 670 € net mensuels.

Ces données confirment que l'écart global s'accroît à mesure que l'on progresse vers **les fonctions les plus rémunératrices et les plus autonomes** dans la prise de décision.





GRAND ANGLE : DERRIÈRE LES MOYENNES, LE POIDS DES STRUCTURES ET DES BIAIS

Les données nationales publiées par l'INSEE en 2023 distinguent plusieurs niveaux de mesure de l'écart salarial :

22,2 % d'écart de revenu salarial annuel : c'est le chiffre le plus brut intégrant les volumes d'heures travaillées, les interruptions d'activité et le temps partiel.

14,2 % d'écart de salaire en équivalent temps plein (EQTP) : en gommant les effets du temps partiels pour comparer des volumes horaires équivalents.

3,8 % d'écart « toutes choses égales par ailleurs » : c'est l'écart résiduel au sein d'un même établissement, à poste, âge et caractéristiques comparables.

L'écart de **8,47 %** en EQTP observé dans le baromètre social de Silae s'inscrit dans un niveau inférieur à la moyenne nationale.

Cette différence peut s'expliquer par le périmètre étudié majoritairement composé de TPE et PME du secteur privé, ainsi que par les modalités de calcul en équivalent temps plein. Reste que plus on affine la mesure, plus l'écart se resserre, mais **il ne disparaît jamais**.



CLÉS DE LECTURE

Les résultats de cet enseignement suggèrent certains axes de vigilance pour les DRH :

- 🔗 **Piloter les trajectoires et pas uniquement les niveaux de salaire** : l'augmentation de l'écart avec l'âge invite à analyser les parcours professionnels sur la durée (accès aux responsabilités, mobilités internes, évolutions de classification...).
- 🔗 **Mesurer en euros, pas seulement en pourcentage** : une augmentation identique en pourcentage peut maintenir un écart existant en valeur absolue. Le suivi en euros permet d'objectiver les effets cumulés.
- 🔗 **Surveiller les environnements à risque structurel** : les écarts les plus élevés apparaissent dans les grandes organisations et les secteurs à forte concentration de fonctions stratégiques. Autant de contextes qui nécessitent un suivi renforcé.
- 🔗 **Croiser les indicateurs** : la lecture d'un écart global ne suffit pas. La ventilation par âge, secteur, taille et statut permet d'identifier les zones de divergence progressive.

Interview



L'égalité salariale est un paquebot qui navigue entre les écueils

Brigitte Grézy

Inspectrice générale honoraire de l'Inspection générale des affaires sociales et ancienne présidente du Haut Conseil à l'égalité, Brigitte Grézy dresse un diagnostic nuancé de quarante ans de politiques publiques en matière d'égalité professionnelle. Si les dispositifs se sont multipliés, les écarts, eux, persistent. Mais pour quelles raisons ?

On a le sentiment que l'arsenal législatif ne cesse de s'étoffer. Comment l'expliquez-vous ?

La bataille pour l'égalité salariale est une bataille à coups de lois. Tous les deux ou trois ans, un nouveau texte vient compléter le précédent, parce qu'à chaque fois le constat est le même : ce n'est pas suffisant. Nous avons longtemps fonctionné « *en tenaille* ».

D'un côté, la négociation avec les partenaires sociaux depuis la loi Roudy de 1983 ; de l'autre, une logique d'obligation de résultat introduite en 2006. L'Index, en 2018, a marqué un tournant en recentrant l'action sur quelques indicateurs chiffrés et en déplaçant le pilotage vers l'employeur. Et aujourd'hui, la directive européenne sur la transparence salariale ouvre un nouveau chapitre.

Mais ces dispositifs ne mobilisent pas les mêmes acteurs, ni les mêmes données. On est passé d'un système global mais difficile à évaluer à un système chiffré plus contrôlable, mais aux mailles du filet trop larges.

L'Index a pourtant été présenté comme une révolution. Quel regard portez-vous sur cet outil avec le recul ?

Il a eu un mérite indéniable : mettre les employeurs en mouvement grâce à la menace de sanctions et au « *name and shame* ». Mais ce n'est pas l'alpha et l'oméga de l'égalité. Il traite la résultante des inégalités, pas leurs causes.

Surtout, il reste superficiel. Le calcul en équivalent temps plein invisibilise l'effet massif du temps partiel. Il prend en compte le nombre d'augmentations, mais pas leur montant. Il ignore la durée dans le poste, pourtant déterminante. Quant à l'augmentation au retour de congé maternité, elle est obligatoire depuis 2006 : la valoriser comme un « *bonus* » dans l'Index est discutable. Il aurait été plus cohérent de prévoir un malus en cas de non-respect.



Les chiffres restent relativement stables. Pourquoi cette inertie ?

Selon les dernières données de l'Insee, on observe environ 22 % d'écart de revenu salarial annuel, 14,2 % en équivalent temps plein, et autour de 3,8 % « *toutes choses égales par ailleurs* ». Ces chiffres évoluent peu. Cela signifie que nous agissons en surface.

Les écarts s'accroissent avec l'âge : la carrière creuse le différentiel selon quatre grands facteurs structurels. D'abord, la ségrégation sectorielle : femmes et hommes n'occupent pas les mêmes métiers. Les femmes sont concentrées dans les fonctions support et dans les métiers du *care* (soin, éducation, service), tandis que les hommes occupent davantage les fonctions stratégiques et financières, mieux rémunérées.

Ensuite, la question des statuts et des contrats. Le temps partiel, souvent subi, constitue un véritable mode de gestion dans certains secteurs comme le nettoyage ou l'hôtellerie.

Troisième élément : la parentalité. Environ 40 % des femmes modifient leur activité à l'arrivée d'un enfant, contre 6 % des hommes. Les enfants fonctionnent comme un escalator de verre pour les hommes et comme un frein pour les femmes.

Enfin, il subsiste 3 à 4 % d'écart dits « *inexpliqués* ». Ce résidu statistique renvoie à un faisceau de mécanismes imbriqués tels que les biais de recrutement, les négociations salariales asymétriques, les préférences implicites ou le moindre accès aux réseaux d'influence. Autrement dit, un rapport de force encore défavorable aux femmes, à la croisée des structures organisationnelles et des dynamiques individuelles.



***L'accès au pouvoir est central.
Les femmes ne sont pas là pour
représenter, mais pour
gouverner.***

Peut-on vraiment agir politiquement sur ces causes profondes ?

Oui, mais cela suppose d'intervenir au cœur des mécanismes. Il faut revaloriser les métiers du *care*, intégrer pleinement la parentalité dans l'organisation du travail et repenser la définition du « *travail de valeur égale* ». Tant que les mères seront perçues comme des « *agents à risque* », les écarts persisteront.



La loi Rixain sur les quotas dans les instances dirigeantes constitue-t-elle un levier décisif ?

L'accès au pouvoir est central. Les femmes ne sont pas là pour représenter, mais pour gouverner. La loi Rixain est bienvenue, mais elle cible le sommet des grandes entreprises. Or, si l'on ne sécurise pas la progression des femmes aux échelons intermédiaires, la cordée rompt avant d'atteindre le sommet. Il faudrait réfléchir à des objectifs chiffrés, voire des quotas, à différents paliers de responsabilité.

Vous insistez aussi sur la culture de l'égalité. En quoi est-ce important dans la lutte contre l'inégalité professionnelle ?

Il y a aujourd'hui une dissociation artificielle entre la politique salariale d'un côté, et la lutte contre le sexisme de l'autre. Or, l'égalité professionnelle ne se résume pas à corriger des écarts de salaire : elle suppose une cohérence globale entre politique RH, accès aux responsabilités, conditions de travail et culture d'entreprise.



Sans un travail en profondeur sur la culture de l'égalité, la progression restera lente et semée d'obstacles.

Le sexisme ordinaire, les stéréotypes et les biais culturels doivent être combattus au long cours. En entreprise, cela suppose des engagements concrets : cellules d'écoute, sanctions, communication interne, baromètres... L'initiative **#StOpE**, qui regroupe aujourd'hui plusieurs centaines d'entreprises, va dans ce sens.

Les outils coercitifs ne suffisent pas. Sans un travail en profondeur sur la culture de l'égalité, la progression restera lente et semée d'obstacles. L'égalité salariale est un paquebot qui navigue entre les écueils. 



ENSEIGNEMENT #2

Augmentations salariales : une parité apparente, des écarts persistants

ENSEIGNEMENT #2

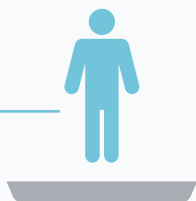
Augmentations salariales : une parité apparente, des écarts persistants

LE CHIFFRE CLÉ

0,24
point

Sur le périmètre étudié – soit les salariés en CDI ayant bénéficié d'une hausse individuelle supérieure à 2 % entre décembre 2024 et décembre 2025, en équivalent temps plein – la dynamique d'augmentations salariales présente un équilibre entre les femmes et les hommes, avec un écart marginal de 0,24 point en faveur des hommes.

- 36,34 % d'augmentation pour les hommes



- 36,10 % d'augmentation pour les femmes

📊 UNE PARITÉ DES TAUX, PAS DES MONTANTS

L'analyse en pourcentage ne suffit pas à mesurer l'impact réel des augmentations.

Lorsque la base salariale est plus élevée, une hausse identique en pourcentage génère **un gain supérieur en valeur absolue**. L'écart initial demeure donc, voire se renforce mécaniquement. Autrement dit, les taux d'augmentation proches traduisent une conformité procédurale, mais pas nécessairement une réduction des écarts accumulés au fil des parcours.

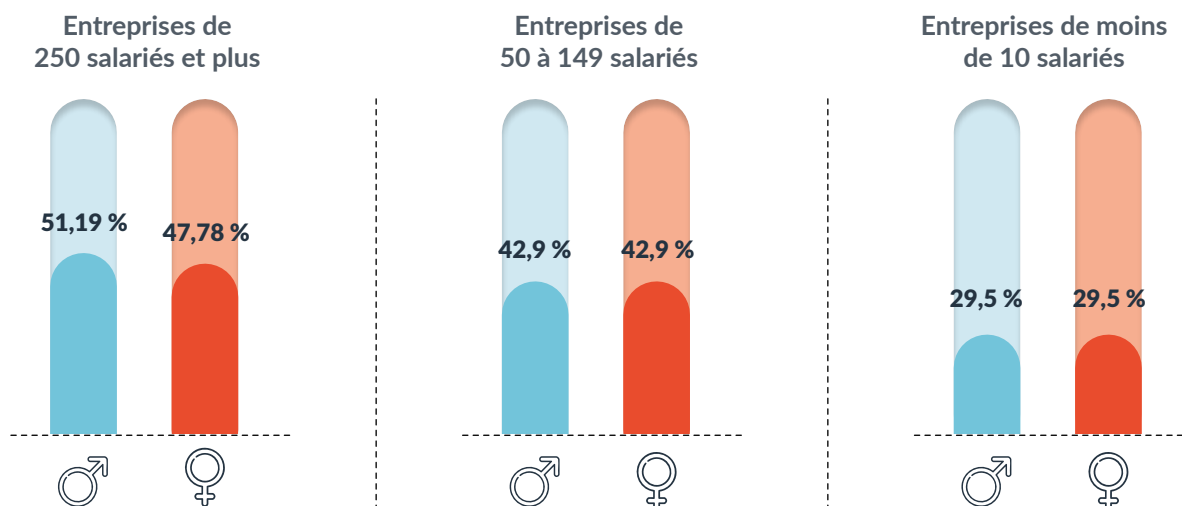
Les dispositifs actuels, notamment l'Index Égalité professionnelle, intègrent le nombre d'augmentations et de promotions parmi leurs indicateurs. Toutefois, ces outils mesurent principalement **la répartition des flux annuels**. Ils ne captent pas toujours les effets cumulés des bases salariales différenciées, ni la distribution des postes à responsabilité.



RADIOGRAPHIE DES FACTEURS D'AMPLIFICATION

La divergence des grandes structures

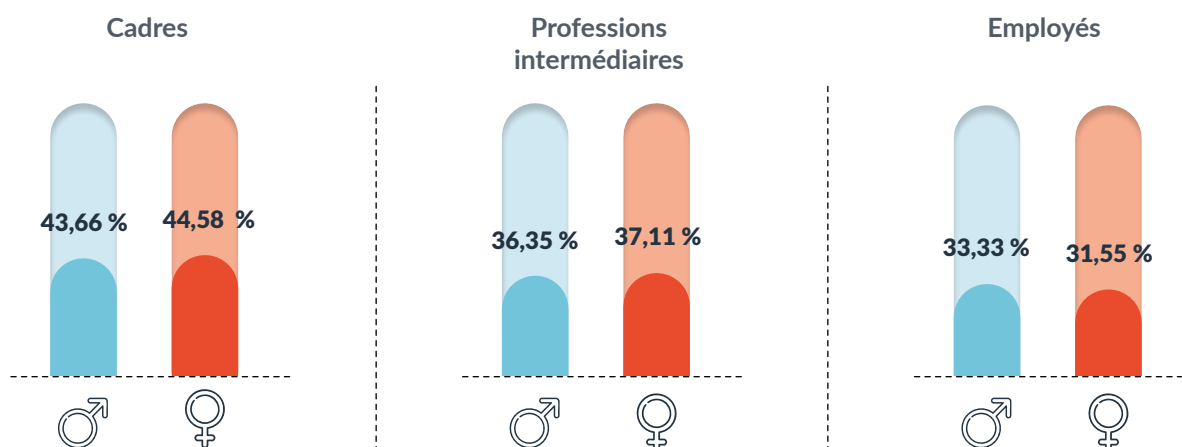
Les écarts dans l'accès aux augmentations ne sont pas homogènes **selon la dimension des organisations**.



L'écart observé dans les grandes organisations est **significativement supérieur à l'écart global de 0,24 point**. Dans ces environnements plus hiérarchisés, les mécanismes d'évaluation, de mobilité interne et d'accès aux fonctions stratégiques jouent un rôle déterminant dans la dynamique des augmentations.

Les dynamiques de la hiérarchie

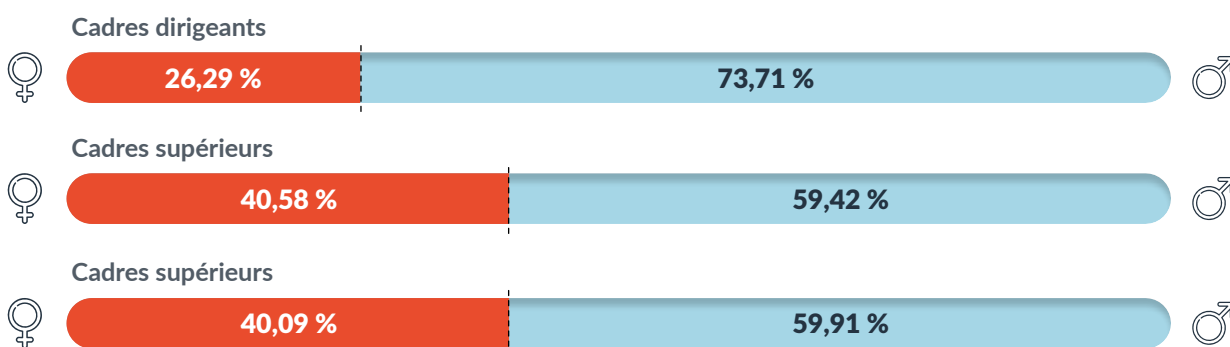
La lecture par catégorie socioprofessionnelle met en évidence des **trajectoires contrastées**.



Si le taux d'augmentation des femmes cadres est légèrement supérieur, il peut traduire **un effort de rattrapage**, sachant que l'écart salarial de base sur cette catégorie demeure de 13,37 %. À l'inverse, dans les catégories « Employés », les femmes accusent un retard d'accès à l'augmentation de 1,78 point, confirmant que la dynamique varie selon la position hiérarchique.

Promotion et mobilité : le véritable moteur des trajectoires salariales

L'augmentation individuelle agit principalement comme un ajustement incrémental. En revanche, le passage à une classification supérieure ou l'accès au statut cadre produit **un effet de bascule beaucoup plus significatif** sur la trajectoire salariale.



Or, les femmes restent majoritaires dans les catégories « Employés » et minoritaires dans les positions à forte autonomie (cadres, forfait jours). L'accès différencié aux niveaux hiérarchiques supérieurs constitue un **facteur plus structurant** que la seule politique d'augmentation salariale.

La mixité dans les cercles de décision semble avoir atteint **un palier de résistance** avec seulement 26,29 % de femmes dirigeantes. Cette stagnation indique que l'effort de promotion des cadres féminins observé – par le « signal faible » de 44,58 % – ne s'est pas encore traduit par une bascule dans la gouvernance réelle.



GRAND ANGLE : LE PARADOXE DE L'ÉGALITÉ PROCÉDURALE ET DES BIAIS

L'analyse du baromètre met en évidence une quasi-parité des taux d'augmentation avec seulement 0,24 point d'écart. Néanmoins, cette dynamique mérite d'être mise en perspective avec les données de l'Index Égalité professionnelle 2024 :

88/100 : c'est la note moyenne obtenue par les entreprises de 50 salariés et plus, avec un taux de participation record de 77 % parmi les entreprises concernées. L'indicateur relatif à l'écart de taux d'augmentations individuelles fait partie de ceux où les entreprises obtiennent le plus fréquemment des scores élevés.

28 % : ce sont les entreprises qui obtiennent la note maximale de 10/10 quant au respect d'une parité ou quasi-parité dans les 10 meilleures rémunérations. Tandis que 32 % obtiennent encore la note de 0/10 avec moins de deux femmes dans ce top 10.

2 % : seulement des entreprises obtiennent la note maximale de 100/100. 77 entreprises ont notamment une note inférieure à 75 depuis 4 ans.

Ces données illustrent bien que, si les flux d'augmentation tendent vers une parité procédurale, comme l'observe également le baromètre social de Silae, **la parité effective des niveaux de rémunération n'est pas atteinte**. Sans oublier que l'Index 2024 ne couvre que les entreprises d'au minimum 50 salariés déclarantes, ce qui n'inclut pas l'ensemble du tissu économique français.

CLÉS DE LECTURE

Les résultats de cet enseignement offrent quelques repères pour le pilotage RH :

- 🔗 **Analyser les montants, pas uniquement les taux** : une parité des pourcentages d'augmentation ne garantit pas une réduction des écarts en euros. Le pilotage doit intégrer la base salariale initiale et mesurer l'impact en valeur absolue.
- 🔗 **Suivre les trajectoires, au-delà des campagnes annuelles** : les promotions, changements de classification et mobilités internes ont un effet plus structurant que les hausses annuelles. Leur répartition mérite un suivi spécifique.
- 🔗 **Identifier les environnements à risque** : les écarts les plus marqués apparaissent dans les grandes organisations et les niveaux hiérarchiques supérieurs. Ces segments nécessitent un pilotage différencié.
- 🔗 **Croiser les flux et stocks** : le nombre d'augmentations accordées doit être analysé en regard des écarts salariaux existants et de la distribution des responsabilités.

Interview



Il faudrait piloter l'égalité salariale comme on pilote le chiffre d'affaires

Thibaut Rimaud

Directeur des ressources humaines, RSE et de la communication interne chez Baker Tilly, Thibaut Rimaud partage sa lecture des résultats du baromètre social de Silae. Entre structuration des grilles salariales, pilotage des campagnes d'augmentation et transformation culturelle, il défend une approche pragmatique de l'égalité professionnelle, ancrée dans les pratiques de gestion.

Le Baromètre Silae révèle un écart salarial moyen de 8,47 %, avec un décrochage qui atteint 14,90 % après 50 ans. Quelle est votre première réaction ?

À la fois surpris... et pas étonné. Pas étonné, car si le sujet revient avec autant d'insistance depuis des décennies, c'est qu'il repose sur une réalité structurelle tenace. Les progrès existent, mais ils restent timides, presque cosmétiques à l'échelle du pays. Un écart de l'ordre de 14 % est le symptôme d'une inertie persistante.

Je suis néanmoins surpris de voir une telle stabilité alors même que le cadre législatif s'est considérablement musclé et que le phénomène est désormais documenté sous toutes ses coutures. On pourrait légitimement espérer une décrue plus franche. À titre d'exemple, chez Baker Tilly, nous avons réussi à réduire cet écart à environ 1 %. Ce n'est pas parfait, mais cela montre qu'une trajectoire différente est possible lorsque le sujet devient prioritaire.

Les écarts semblent plus marqués dans les grandes structures. Comment l'expliquez-vous ?

Plus l'organisation grandit, plus le risque de dispersion augmente. Pour éviter que l'écart ne se creuse, il faut arrêter d'alimenter ce que j'appelle la « baignoire percée », en créant des disparités dès l'origine. Tout commence à l'embauche. Sans grille salariale claire, on laisse le champ libre à la négociation individuelle, terreau fertile des inégalités.

Un candidat ou une candidate peut arriver avec un historique salarial sous-évalué ou s'autocensurer dans sa demande. Si l'entreprise se content de s'aligner sur ce point d'entrée, elle entérine un différentiel durable.

Chez nous, si la fourchette d'un poste débute à 27 000 € par exemple, nous recrutons à ce montant, même si la personne en demande 25 000. C'est une décision volontaire pour neutraliser les écarts de base.



Les campagnes d'augmentation peuvent-elles corriger ces écarts ?

Elles peuvent être un levier de correction des inégalités, à condition d'être pilotées objectivement. Le risque, c'est le « ressenti », car l'égalité ne se pilote pas à l'intuition. Chez Baker Tilly, nous mettons à disposition des managers des outils de visualisation des données : lorsqu'ils constatent qu'à performance égale une collaboratrice est positionnée en dessous dans la grille, la correction s'impose comme une évidence rationnelle.

Mais il serait réducteur de limiter la vigilance aux augmentations annuelles. L'égalité réelle se construit bien au-delà du bulletin de paie, elle exige une attention constante sur l'ensemble du cycle de vie : formation, mobilité, accès aux responsabilités. Si l'on forme moins certaines populations aujourd'hui, forcément on hypothèque leur employabilité demain.

Les responsabilités semblent encore se déclinier au masculin. Comment lever les barrières à l'évolution ?

Il faut interroger l'organisation du travail. Ce n'est pas toujours un déficit de compétences qui freine l'accès aux responsabilités, mais la rigidité du cadre proposé. Chez Baker Tilly, nous avons introduit davantage de flexibilité : forfaits jours réduits, télétravail, aménagements pour les charges familiales...

Le temps partiel, encore majoritairement féminin, doit aussi être regardé avec lucidité. Un temps partiel « théorique » où la charge réelle reste équivalente crée une double pénalité : une rémunération réduite sans réduction effective de la charge.



L'égalité réelle se construit bien au-delà du bulletin de paie, elle exige une attention constante sur l'ensemble du cycle de vie : formation, mobilité, accès aux responsabilités.

L'arsenal législatif, porté notamment par l'Index et la loi Rixain, est-il une contrainte ou un levier ?

L'Index a une vertu : il met en mouvement et oblige à objectiver. Il force les plus réfractaires à une prise de conscience par la contrainte financière et l'enjeu de marque employeur. Concernant la loi Rixain, nous avons anticipé en lançant un programme de développement des talents féminins sur trois ans, destiné à constituer un vivier pour les postes de direction. Aujourd'hui, ce programme est devenu paritaire. Je peux en témoigner au sein de nos instances dirigeantes, la mixité n'est pas qu'une affaire de conformité, c'est un levier de performance et de richesse intellectuelle indiscutable.



La directive européenne sur la transparence salariale inquiète. Comment l'abordez-vous ?

Avec une certaine sérénité. Si les grilles sont structurées et assumées, la transparence n'est pas une menace. Le vrai changement de paradigme sera culturel pour tous les employeurs. Comme ne plus pouvoir interroger un candidat sur son historique de rémunération. On passe d'une logique de négociation ancrée dans le passé à une logique de positionnement clair du poste.



L'égalité salariale doit être scrutée avec la même acuité que le chiffre d'affaires. Si le dirigeant n'en fait pas une priorité stratégique, les actions RH resteront périphériques.

Quel défi reste-t-il à relever dans les années à venir ?

Le pilotage par le sommet. L'égalité salariale doit être scrutée avec la même acuité que le chiffre d'affaires. Si le dirigeant n'en fait pas une priorité stratégique, les actions RH resteront périphériques. C'est un choix de gouvernance, pas un simple supplément moral. 



ENSEIGNEMENT #3

Temps de travail et formes d'emploi, une inégalité ancrée dans l'organisation du travail

ENSEIGNEMENT #3

Temps de travail et formes d'emploi, une inégalité ancrée dans l'organisation du travail

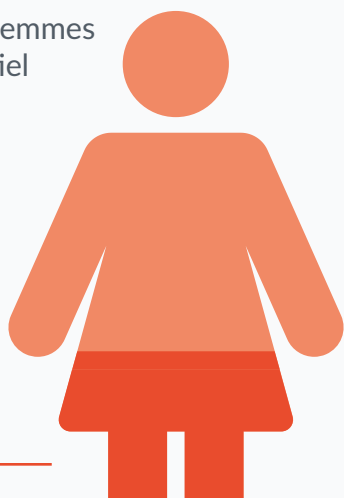
LE CHIFFRE CLÉ

35,18%

Sur le périmètre analysé — qui recouvre les contrats à temps partiel « classique » (environ 80 %) et « court » (moins de 50 %), les contrats précaires (CDD de tous types, intérim et contrats aidés), ainsi que les forfaits jours réduits (propres aux cadres dont la convention est inférieure à 210 jours/an) — on observe un écart de près de 20 points entre la proportion de femmes et celle d'hommes travaillant à temps partiel, soit respectivement 35,18 % et 15,60 %.

Il s'agit d'un **facteur structurant de la disparité salariale** : avant même de parler de niveau de rémunération, l'écart se joue sur le volume d'activité.

35,18 % de femmes
à temps partiel



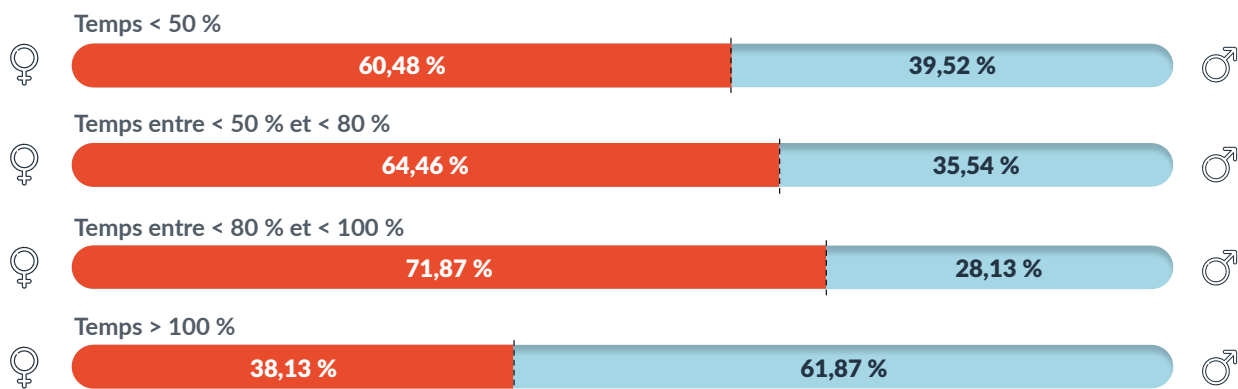
15,60 % d'hommes
à temps partiel





UNE INÉGALITÉ DE TEMPS AVANT UNE INÉGALITÉ DE SALAIRE

L'approche en équivalent temps plein (EQTP) permet de comparer des rémunérations à base horaire identique, mais elle neutralise **une partie du phénomène**. Or, les données montrent que le temps partiel n'est ni marginal, ni transitoire.



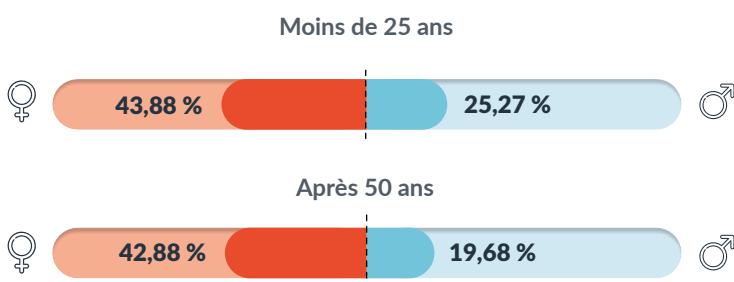
Les femmes représentent 71,87 % des salariés travaillant entre 80 % et 99 % du temps plein. Ce temps partiel « quasiment complet », souvent organisé autour d'un mercredi libéré, produit un **effet discret mais cumulatif** avec un revenu annuel réduit, une moindre exposition aux variables et des droits sociaux diminués.



DE LA FRAGILITÉ D'ENTRÉE À L'ENRACINEMENT DURABLE

Les données montrent que la **précarité contractuelle touche davantage les femmes** dès le début de la vie active. Chez les moins de 25 ans, 29,97 % des femmes débutent sous contrat précaire contre 22,84 % des hommes, soit un **écart de 7,1 points**. Une exposition initiale qui est loin d'être neutre : elle retarde l'accès à la stabilité, ralentit la progression salariale et réduit la capacité à sécuriser une trajectoire ascendante.

Sans compter qu'on assiste à un effet d'enracinement avec l'âge, comme en témoigne l'écart de taux de temps partiel entre femmes et hommes.



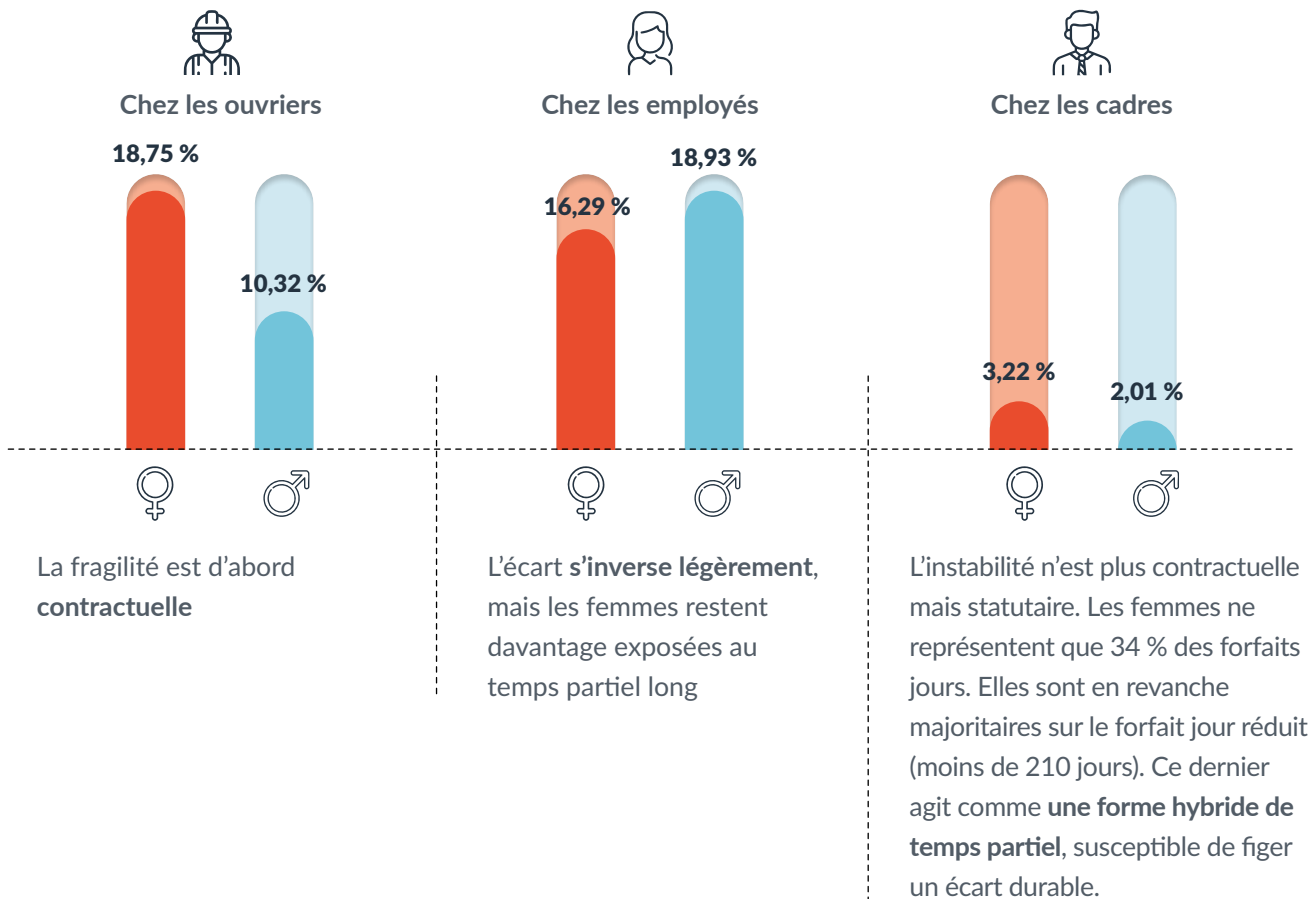
Ce maintien durable transforme un ajustement familial ponctuel en désavantage structurel de fin de carrière. L'inégalité ne se joue pas uniquement sur le type de contrat, mais dans la **succession des formes d'emploi**. C'est cette trajectoire contractuelle différenciée qui alimente, année après année, l'écart salarial global.



RADIOGRAPHIE DES FACTEURS D'AMPLIFICATION

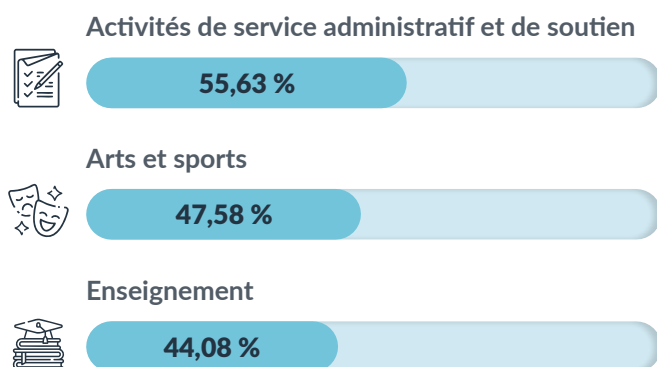
La fracture statutaire

La vulnérabilité contractuelle ne prend pas la même forme **selon la position occupée** dans la hiérarchie professionnelle.



Le verrou sectoriel

Le temps partiel féminin atteint des niveaux particulièrement élevés dans certains secteurs.



À l'inverse, il chute à 15,40 % dans les télécoms et l'informatique. Un différentiel de plus de 40 points qui montre que la fragmentation du travail est, en grande partie, déterminée **par la nature de l'activité**.

Là où les secteurs à forte intensité relationnelle ou saisonnière concentrent temps partiel, horaires fragmentés et employeurs multiples, les secteurs technologiques ou à forte valeur ajoutée, eux, structurent davantage le travail autour du temps plein.

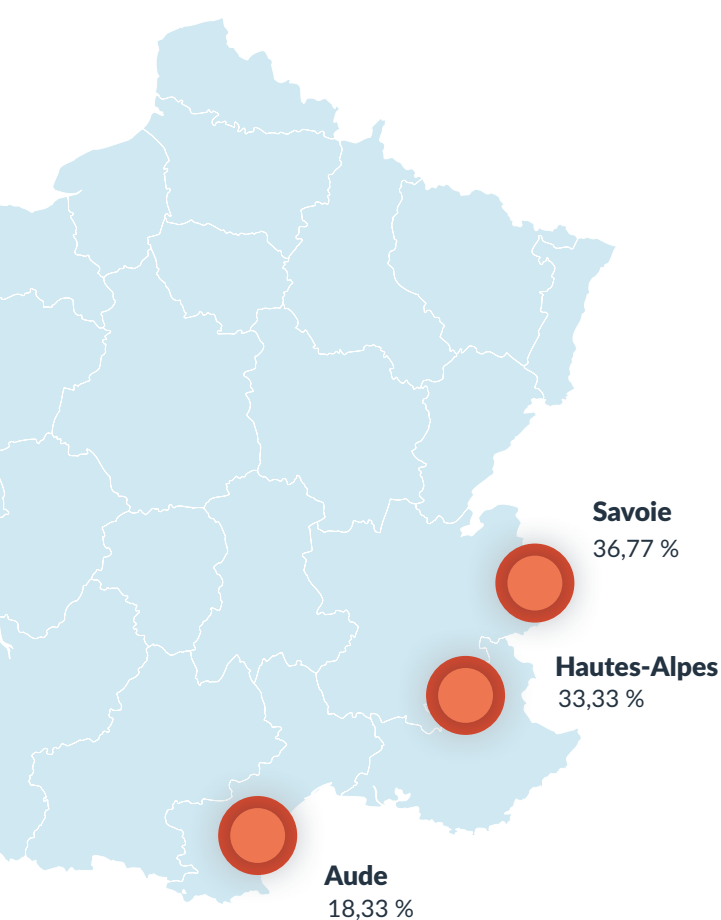


TAILLE ET GÉOGRAPHIE : LE DOUBLE ÉTAU STRUCTUREL

L'effet taille agit comme un accélérateur concernant l'écart de précarité entre femmes et hommes. La segmentation des postes et la gestion fine des volumes horaires favorisent **une différenciation plus marquée** des trajectoires.



La dimension territoriale **renforce encore ces dynamiques**, comme en témoignent les départements avec les taux les plus élevés de contrats précaires pour les femmes.



Ces territoires cumulent le plus souvent une économie saisonnière, une dépendance à certains secteurs, ainsi qu'une faible diversification de l'emploi. La précarité féminine ne relève donc pas seulement d'une logique d'entreprise, mais aussi **d'un environnement économique.**



GRAND ANGLE : CONTRATS RESSERRÉS, INÉGALITÉS ENRACINÉES

Les données nationales confirment la surreprésentation féminine dans les formes d'emploi fragmentées.

26,7 % : c'est la part des femmes salariées qui travaillent à temps partiel, contre environ 8 % des hommes selon les données 2024 de la DARES. L'écart de près de 8 points avec le taux de 35,18 % du baromètre social de Silae suggère que le tissu d'entreprises observées – majoritairement du secteur privé et composé d'un large volume de TPE/PME – concentre davantage de temps partiel féminin que la moyenne nationale incluant la fonction publique.

22 % : des femmes à temps partiel déclarent ne pas avoir trouvé d'emploi à temps complet, tandis que 24,8 % invoquent la garde d'enfants ou de proches toujours selon la même source. Les données du baromètre social de Silae soulignent que l'écart de taux de temps partiel s'accroît avec l'âge, ce qui suggère que certaines situations initialement présentées comme transitoires s'installent dans la durée.

16,6 % vs 15,2 % : selon l'Observatoire des inégalités de 2023, le taux de contrats courts (CDD, intérim) est de 16,6 % pour les femmes contre 15,2 % pour les hommes. Or, ce resserrement cache une précarité féminine plus ancrée. Là où les hommes subissent une précarité de « passage » (contrats courts), les femmes s'installent dans une précarité de « structure » (temps partiel long, forfait réduit).

CLÉS DE LECTURE

Les résultats de cet enseignement suggèrent quelques points utiles pour les DRH :

- **Intégrer la quotité de travail dans le diagnostic d'égalité** : l'écart salarial ne se joue pas uniquement sur le taux horaire. La répartition du temps partiel constitue un indicateur structurant à suivre dans la durée.
- **Analyser les trajectoires contractuelles, pas seulement les contrats à un instant T** : une entrée plus fréquente en contrat précaire ou en temps partiel peut produire un effet cumulatif durable sur la progression salariale.
- **Examiner les statuts hybrides** : forfaits jours réduits, temps partiel long, transitions incomplètes vers le temps plein... Ces configurations peuvent figer des écarts invisibles dans les indicateurs classiques.
- **Croiser secteur, taille et territoire** : les dynamiques observées ne relèvent pas uniquement des décisions internes, mais aussi de l'environnement économique.
- **Articuler politique salariale et organisation du travail** : une stratégie d'égalité efficace suppose d'agir à la fois sur la rémunération et sur la structuration des volumes horaires et des formes d'emploi.

Interview



Le travail ne paie pas de la même manière pour tout le monde

Sandrine Dorbes

Pour Sandrine Dorbes, dirigeante du cabinet How Much et experte des stratégies de rémunération, le défi dépasse la simple mesure comptable. À l'heure de la directive européenne sur la transparence salariale, elle analyse les angles morts de l'arsenal législatif. Entre nécessité de transparence et besoin d'une volonté partagée, elle invite à repenser la valeur du travail pour qu'elle devienne, enfin, un levier d'équité durable

L'écart médian de rémunération est de 2,94 % contre 8,47 % en moyenne.

Ces chiffres sont-ils le signe d'une mauvaise gestion salariale ou le symptôme d'un modèle organisationnel en panne ?

C'est avant tout le reflet d'un poids historique dont les entreprises ne parviennent pas à se défaire. On a l'impression que le sujet de l'égalité est ancien, mais la prise de conscience réelle date véritablement de l'arrivée de l'Index, vers 2018. L'écart moyen plus élevé que le médian trahit la concentration des très hauts salaires chez les hommes. Ce n'est pas nécessairement une mauvaise gestion volontaire, mais un héritage structurel. Les femmes partent d'une base plus basse. Même si les augmentations sont là, le rattrapage est lent car la trajectoire masculine continue de progresser en parallèle.

La méritocratie « en pourcentage » n'est-elle pas le meilleur outil de maintien des inégalités ?

C'est le piège mathématique par excellence. Appliquer 3 % à tout le monde semble équitable, mais sur des bases inégales, cela ne fait que perpétuer l'inégalité en euros. Pour briser ce cycle, il faut dissocier les budgets : d'un côté le budget de performance, de l'autre celui de la correction des écarts. Sinon on risque de pénaliser une femme « au mérite », sous prétexte qu'elle a déjà bénéficié d'un rattrapage structurel.



Le décrochage majeur s'opère entre 25 et 49 ans. Comment sortir de la « pénalité maternelle » ?

Le monde du travail reste calqué sur un modèle où la performance est indexée sur une présence linéaire et ininterrompue. C'est cette architecture qu'il faut bousculer. L'interruption liée au congé maternité ne devrait en aucun cas impacter la valeur d'un poste, qui est intrinsèque à l'entreprise et continue d'évoluer que la personne soit physiquement présente ou non.

Pourtant, on traite encore la parentalité comme une « anomalie » de parcours ou un risque de gestion, alors qu'elle est une composante structurelle de la vie sociale. Tant que nous n'aurons pas déconstruit ce biais qui pénalise les mères, le déséquilibre salarial persistera.

Les grandes entreprises affichent des écarts six fois supérieurs aux TPE. Est-ce la preuve que la conformité légale, via l'Index, est devenue un écran de fumée ?

L'Index a été un accélérateur, mais il est aujourd'hui piloté comme un indicateur à atteindre. Dans les grandes structures, la mobilité interne permet souvent de changer de métier tout en conservant un salaire de senior, ce qui crée des décalages massifs avec les nouveaux arrivants sur un même poste. On observe aussi le poids de certains profils historiques, maintenus à des niveaux

de rémunération très élevés par pur héritage contractuel, sans que cela ne corresponde plus à une réalité de performance ou de responsabilité actuelle.

Ces situations créent des poches d'écarts qui pèsent mécaniquement la moyenne salariale des femmes, qui n'ont généralement pas bénéficié de ces trajectoires protégées.

L'arsenal législatif actuel ne cible-t-il pas surtout les cadres et les dirigeantes ?

Oui, il existe un angle mort flagrant. La loi Rixain agit sur l'accès au pouvoir, ce qui est nécessaire, mais cela ne traite pas la précarité. Pour les ouvrières, l'inégalité ne se joue pas seulement sur le salaire de base, mais sur la qualité de l'emploi : stabilité contractuelle, temps partiel subi et accès aux primes. L'égalité professionnelle ne peut pas se limiter aux comités de direction.



Le “bon sens” de cette directive est de sortir du salaire “à la tête du client” ou au talent de négociateur pour revenir à la valeur intrinsèque du travail.



La directive européenne impose d'expliquer tout écart supérieur à 5 %. Est-ce une avancée décisive ?

Oui parce qu'elle impose enfin de l'objectivité là où régnait l'arbitraire. On va devoir définir des règles basées sur des critères réels et quantifiables : la compétence, le niveau de responsabilité, l'effort et les conditions de travail.

Néanmoins, je note une résistance désolante. Certains acteurs attendent un décret pour bouger, comme si l'équité était une option facultative. Mais reporter l'échéance ne sert à rien. Il ne s'agit plus de se donner une bonne note globale, mais de prouver, poste par poste, que l'on rémunère une fonction et non un genre.



Il ne s'agit plus de se donner une bonne note globale, mais de prouver, poste par poste, que l'on rémunère une fonction et non un genre.

Quelle priorité pour briser durablement la spirale des inégalités ?

On multiplie les micro-mesures de circonstance, dictées par l'urgence du pouvoir d'achat, au lieu d'engager une réforme structurelle. On préfère déplorer un prétendu désintérêt pour le labeur alors que la réalité est plus simple : aujourd'hui, le travail ne paie pas de manière équitable.

La priorité pour briser cette « inégalité cumulative » est de sortir de la photographie instantanée des salaires pour intégrer la stabilité contractuelle et la qualité de l'emploi. Il faut passer des intentions morales aux faits comptables. La directive européenne nous offre cet outil de bon sens. Ma priorité serait de transformer l'organisation concrète du travail pour qu'elle cesse d'être un obstacle aux parcours de vie. L'égalité ne sera réelle que lorsque la structure même de l'emploi ne pénalisera plus personne. 

3 chantiers prioritaires pour un pilotage durable de l'égalité salariale

Observer les écarts ne constitue qu'une première étape. L'enjeu, pour les organisations, est désormais de transformer cette lecture factuelle en leviers d'action. Pour passer d'une logique déclarative à une logique stratégique, les directions RH peuvent s'appuyer sur trois priorités structurantes.



Chantier n°1 : briser le biais du pourcentage

Le baromètre révèle un paradoxe : la parité d'accès aux augmentations individuelles (0,24 point d'écart) ne réduit en rien la fracture de 179 € nets mensuels. Appliquer un pourcentage identique sur des bases inégales ne fait que cristalliser l'écart historique.

L'ENJEU : découpler la récompense de la performance individuelle du rattrapage structurel.

Les actions RH clés

- ⌘ **Une budgétisation duale :** lors des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO), vous pouvez distinguer une enveloppe spécifique dédiée au « rattrapage » du budget de « mérite »,
- ⌘ **Un pilotage en valeur absolue :** lors des revues salariales, privilégiez l'affichage des propositions d'augmentation en valeur absolue (€) et plus seulement en pourcentage (%) pour visualiser immédiatement l'impact sur l'écart réel,
- ⌘ **Un audit des « accessoires » :** intégrez les primes de performance et variables dans l'analyse, ces zones souvent grises où la négociation asymétrique favorise les profils masculins.



Chantier n°2 : sécuriser les trajectoires professionnelles

L'inégalité est multipliée par 5,8 entre l'entrée dans la vie active et l'âge de 50 ans. Le décrochage massif s'opère durant la phase de construction familiale (25-49 ans), transformant la flexibilité de nécessité en un déclassement de carrière.

L'ENJEU : sortir la parentalité de la catégorie des « risques de gestion » pour en faire un fait organisationnel neutre.

Les actions RH clés

- **Une garantie de trajectoire post-maternité** : au-delà de l'obligation légale, vous pouvez instaurer un entretien de « reconnexion » systématique, visant à garantir l'accès aux projets stratégiques dès le retour,
- **Une standardisation du forfait jours réduit** : pour les cadres, encadrez le passage au temps partiel ou au forfait réduit pour qu'il ne soit plus un frein à la promotion vers le CODIR, en objectivant la performance sur les résultats et non sur la présence linéaire,
- **Une incitation au congé second parent** : vous pouvez promouvoir activement le partage de la parentalité pour équilibrer la perception du « risque d'absence » entre les sexes au sein des services.



Chantier n°3 : intégrer l'organisation du travail dans la stratégie d'égalité

Avec la directive européenne sur la transparence salariale, l'obligation de justifier tout écart supérieur à 5 % à « travail de valeur égale » impose une révolution : la fin du salaire à la tête du client.

L'ENJEU : passer d'une culture de la cooptation et du secret à une culture de la pesée des postes.

Les actions RH clés

- **Une cartographie de la « valeur égale » :** définissez des critères d'évaluation de la valeur du travail (responsabilité, effort mental, compétences transverses...) qui permettent de comparer des fonctions différentes mais d'impact équivalent (ex : RH vs commercial).
- **Une transparence des grilles dès l'embauche :** vous pouvez publier systématiquement les fourchettes salariales dans les offres d'emploi pour neutraliser l'avantage comparatif des hommes lors de la négociation initiale
- **Une formation des managers aux biais cognitifs :**
outillez les responsables de services pour qu'ils sachent expliquer et justifier chaque décision salariale sur des critères factuels et traçables, anticipant ainsi le renversement de la charge de la preuve.

Conclusion

Ce premier Baromètre social de Silae démontre que l'égalité salariale ne se résume ni à un indicateur annuel, ni à une obligation réglementaire. Elle révèle une mécanique cumulative, inscrite dans les trajectoires professionnelles, l'architecture des emplois et les décisions managériales quotidiennes.

L'analyse des données issues de la paie offre ici une lecture singulière : factuelle, objective et ancrée dans la réalité des pratiques. Elle met en évidence un paradoxe central : la quasi-parité procédurale observée dans l'accès aux augmentations (0,24 point d'écart) ne suffit pas à corriger des bases historiques inégales. Elle rappelle également que le cœur du sujet se situe à l'intersection de trois dimensions structurantes : la stabilité contractuelle, l'accès aux responsabilités et la qualité du pilotage RH.

À l'heure où la directive européenne sur la transparence salariale impose un changement de paradigme – justification des écarts, notion de travail de valeur égale, renversement de la charge de la preuve – l'égalité professionnelle devient un enjeu de gouvernance à part entière. Elle ne relève plus seulement de la conformité, mais de la cohérence des décisions.

Le Baromètre social s'inscrit dans la durée. Chaque trimestre, il proposera une analyse approfondie des dynamiques du travail en France, à partir d'un socle massif de données issues des bulletins de paie.

Car au-delà des écarts, une question demeure : comment faire du travail non seulement un levier d'équité, mais aussi un facteur durable d'attractivité, de performance et de cohésion économique ?

Équipe projet

La production de ce premier Baromètre social de Silae est le fruit d'un travail collaboratif associant équipes data, experts RH et partenaires extérieurs.

DIRECTION DU PROJET

Raphaël Dorgans

ANALYSE DES DONNÉES

Pierre Queinnec

Nicolas André

Olivier Chedru

Mickaël Rivière

Kevin Lecuirot

CONSTRUCTION DES INDICATEURS MÉTIERS

Muriel Marques

MÉTHODOLOGIE ET CONFORMITÉ RGPD

Tahar Garèche

Amandine Zanetti

PILOTAGE ÉDITORIAL

Mélissa Darré

RÉDACTION

Laure Girardot

GRAPHISME

Loïc Lozat

Athénaïs Fringhian-Rupert

CONTRIBUTIONS

Brigitte Grésy

Thibaut Rimaud

Sandrine Dorbes



À propos de Silae

Silae est un acteur technologique français spécialisé dans l'édition de solutions digitales de gestion de la paie et des ressources humaines. Grâce à son large réseau de partenaires, l'entreprise accompagne les organisations de toutes tailles, en conjuguant conformité réglementaire, fiabilité des données et simplicité d'usage.

Au fil des années, Silae s'est imposé comme un partenaire structurant du quotidien des entreprises françaises. À travers sa plateforme, la paie devient plus qu'un processus administratif. Elle constitue désormais le socle de pilotage social, autour duquel s'est développé un écosystème complet de solutions couvrant l'ensemble du cycle de vie du collaborateur.

Gestion administrative du personnel, suivi des temps et activités, dématérialisation des documents, pilotage des données sociales... chaque brique vise à simplifier des processus complexes et à sécuriser les pratiques. Une approche intégrée qui permet aux entreprises de disposer d'une vision cohérente et actualisée de leur réalité sociale.

En rendant les données plus lisibles, Silae poursuit une ambition constante : permettre aux organisations de faire de la paie et des ressources humaines un levier de performance sociale durable.

SILAE EN QUELQUES CHIFFRES



1 million
d'entreprises clientes



8 millions
de bulletins de paie édités par mois



6 000
partenaires



1er
éditeur social de la profession comptable



100% conforme RGPD



15 ans d'existence

Pour en savoir plus : silae.fr



Le Baromètre social de Silae s'inscrit dans la durée. Scannez pour découvrir les prochaines analyses et suivre les évolutions des dynamiques du travail.

**Suivez-nous
sur les réseaux :**



silae.fr

