

156^{ème} Baromètre Grant Thornton des ETI

Les ETI à l'épreuve de la conformité pour l'entrée en vigueur de la Directive sur la transparence des salaires.

3 juin 2026_ A l'approche du 7 juin 2026, date de l'entrée en vigueur de la Directive, Grant Thornton France, groupe d'audit et de conseil et Grant Thornton Société d'Avocats présentent ce jour les résultats de leur enquête sur la transparence salariale dans les ETI. Cette étude a été réalisée du 15 avril au 11 mai 2026, auprès d'un échantillon de 100 dirigeants (CA supérieur à 50 M€) par l'Institut OpinionWay.

Vers une structuration progressive des pratiques de rémunération

À l'approche du 7 juin, date de l'entrée en vigueur de la Directive sur la transparence des salaires, les entreprises affichent des niveaux de maturité encore hétérogènes.

Aujourd'hui, 37% s'appuient sur des grilles salariales strictes, 30% fonctionnent selon un modèle hybride combinant règles collectives et différenciations individuelles, 25% privilégient une logique individualisée fondée sur les compétences et la performance, et 8% ne disposent d'aucun cadre formalisé.

La tension entre équité interne et reconnaissance de la performance individuelle reste bien présente, illustrant la diversité des cultures de rémunération au sein des organisations.

Un niveau d'information encore perfectible, mais une mise en conformité largement amorcée

Si la Directive est globalement identifiée : 59 % des dirigeants se déclarent bien informés, dont 17 % très bien informés, 41 % s'estiment encore peu ou pas informés, révélant une appropriation inégale selon les structures.

Malgré ce déficit, la dynamique est déjà bien engagée : 84 % des entreprises sont en mouvement. Parmi elles, 37 % se déclarent d'ores et déjà conformes, 26 % prévoient de l'être d'ici douze mois, et 21 % ont engagé des démarches sans calendrier défini. Seules 16 % n'ont pas encore initié d'actions en ce sens.

Un équilibre assumé entre équité et culture de la performance

Au-delà de la conformité réglementaire, les actions envisagées témoignent d'une volonté de structuration en profondeur, sans renoncer à la méritocratie.

Les priorités les plus répandues concernent le maintien des écarts liés aux compétences et à la performance (88 %), la correction des écarts injustifiés (87 %), et la mise en place de grilles et de critères objectifs (86 %), traduisant un équilibre assumé entre équité et différenciation.

84 % des entreprises prévoient d'intégrer les fourchettes salariales dans leurs offres d'emploi et de formaliser des règles de justification des écarts dans leurs processus RH. 83 % envisagent de former managers et représentants du personnel.

En revanche, certaines dimensions demeurent en retrait : la revalorisation des salaires les plus bas (76 %) et la transparence interne sur les fourchettes (69%) suscitent un engagement plus mesuré, confirmant que la transition vers une transparence pleine et entière reste inachevée pour une partie des organisations.

Pour Maître Caroline Luche-Rocchia, Avocate associée chez Grant Thornton Société d'Avocats, en charge de l'activité Droit social et Ingénierie RH : « *La directive sur la transparence salariale marque une rupture majeure : elle transforme la rémunération en un sujet de preuve. Les entreprises ne pourront plus se contenter d'afficher des politiques, elles devront être capables de démontrer, de documenter et de justifier chaque écart. Ce passage d'une logique déclarative à une logique probatoire est aujourd'hui le principal défi. Nous observons une nette accélération : les grandes organisations engagent des audits d'écarts pour anticiper leurs obligations au regard de la directive, dans l'attente de sa transposition en droit français. Cette démarche de mise en conformité reste toutefois hétérogène, nombre d'ETI n'ayant pas encore pleinement mesuré les risques juridiques et sociaux associés.* »

« *La consolidation des référentiels d'emplois et de compétences des entreprises est une action préparatoire clé à l'analyse des écarts, qui selon la directive européenne doit prendre en compte un travail à valeur égale. C'est seulement sur cette base que les argumentaires, soit pour acter l'absence d'écart, soit pour justifier les différences de rémunération par les compétences ou la performance, peuvent être construits.* » **ajoute Eric Alonso Directeur « Conseil RH Talents et Organisation » au sein de Grant Thornton.**

Méthodologie : étude quantitative réalisée du **15 avril au 11 mai 2026** auprès d'un échantillon de **100 dirigeant(e)s d'entreprises** (PDG, DG, DAF ...) dont le chiffre d'affaires est supérieur à 50 millions d'euros. Les questions d'actualité ont été posées uniquement aux dirigeants dont le CA est supérieur à 50 M€.

La représentativité de l'échantillon a été assurée par un redressement sur les données de **secteurs d'activité** et de **taille salariale**. L'échantillon a été interrogé par **téléphone sous système CATI** par le partenaire Ariane Etudes.

Pour plus d'informations, contactez :

Agnès de Ribet

Directrice nationale du Marketing et de la Communication

T 01 41 25 86 72

E agnes.deribet@fr.gt.com

Mathieu Ferrie

Responsable Relations Presse et Partenariats

T 06 08 92 45 70

E mathieu.ferrie@fr.gt.com

À propos de Grant Thornton France

Grant Thornton France, groupe leader d'Audit et de Conseil, rassemble en France 2 800 collaborateurs dans 24 bureaux, en se positionnant sur 4 métiers : Audit & Assurance, Advisory, Business Solutions & Accounting, Tax & Legal.

Engagé auprès des grands groupes, des entités publiques, des ETI et des PME de croissance, Grant Thornton France conjugue analyse stratégique, excellence technique et esprit collaboratif dans la pleine réalisation de leur potentiel. Son modèle intégré alliant présence internationale et implantation au cœur des régions offre une expertise impactante à haute valeur ajoutée.

En septembre 2025, Grant Thornton France a rejoint la première plateforme mondiale intégrée de services professionnels pluridisciplinaires, créée aux États-Unis par Grant Thornton Advisors LLC.

Le cabinet fait partie de Grant Thornton International Ltd, réseau indépendant, rassemblant plus de 79 000 collaborateurs dont 5 000 associés, implantés dans plus de 150 pays à travers le monde.

À propos de Grant Thornton Société d'Avocats

© 2026 Grant Thornton Société d'Avocats. Tous droits réservés. Grant Thornton Société d'Avocats est membre français du réseau Grant Thornton International Ltd (GTIL). "Grant Thornton" est la marque sous laquelle les cabinets membres de Grant Thornton délivrent des services d'Audit, de Fiscalité et de Conseil à leurs clients et/ou, désigne, en fonction du contexte, un ou plusieurs cabinets membres. GTIL et les cabinets membres ne constituent pas un partenaire mondial. GTIL et chacun des cabinets membres sont des entités juridiques indépendantes. Les services professionnels sont délivrés par les cabinets membres, affiliés ou liés. GTIL ne délivre aucun service aux clients. GTIL et ses cabinets membres ne sont pas des agents. Aucune obligation ne les lie entre eux.

avocats-gt.com

À propos de Grant Thornton Advisors LLC

Grant Thornton Advisors LLC propose des services non liés à la certification, notamment en matière de conseil et de fiscalité. Elle constitue l'une des deux entités spécialisées opérant sous la marque Grant Thornton, aux côtés de Grant Thornton LLP, cabinet d'audit licencié (CPA) offrant des services d'audit et d'assurance.

En janvier 2025, Grant Thornton Advisors LLC a créé une plateforme internationale et pluridisciplinaire, proposant une offre de services d'audit, de conseil et de fiscalité de premier plan.

Présente en Amérique, en Europe et au Moyen-Orient, la plateforme Grant Thornton Advisors LLC délivre une expérience client unique et innovante, enrichie par des capacités augmentées, des technologies puissantes et l'expertise de plus de 20 000

professionnels. Animés tant par l'excellence que la recherche permanente de qualité, ils bénéficient d'opportunités de carrière exceptionnelles et d'un environnement multiculturel unique.

Grant Thornton Advisors fait partie du réseau Grant Thornton International Ltd, réseau indépendant, présent dans plus de 150 pays à travers le monde.

Grant Thornton LLP, Grant Thornton Advisors LLC et leurs filiales respectives opèrent dans le cadre d'une Alternative Practice Structure (APS) lorsque les réglementations locales le requièrent. Dans les zones géographiques où l'APS est utilisée, celle-ci se conforme aux lois, réglementations et normes professionnelles applicables, y compris celles de l'American Institute of Certified Public Accountants.

Grant Thornton LLP est un cabinet d'audit licencié (CPA). Grant Thornton Advisors LLC ne l'est pas.

« Grant Thornton » désigne la marque sous laquelle les firmes membres du réseau Grant Thornton International Ltd (GTIL) fournissent des services aux entreprises et/ou font référence à une ou plusieurs firmes membres. Grant Thornton LLP et Grant Thornton Advisors LLC représentent les firmes membres américaines du réseau GTIL. GTIL et ses firmes membres sont des entités juridiques distinctes et ne constituent pas un partnership mondial. Chaque firme membre délivre ses propres services ; par ailleurs GTIL ne fournit pas de services directement aux clients.