

DIAGNOSTIC

Transparence salariale

Ce diagnostic de maturité vous permet d'évaluer rapidement votre niveau de préparation face aux obligations de la directive. Il constitue un outil d'orientation stratégique pour identifier vos actions prioritaires. Pour chacun des six items ci-dessous, attribuez une note de 0 à 5 :

- 0 — Pas engagé, rien de formalisé
- 1 à 2 — Réflexion en cours, pas encore d'action concrète
- 3 à 4 — Chantier lancé, partiellement mis en oeuvre
- 5 — Pleinement en place et documenté

Diagnostic flash

1 - Recrutement — Les fourchettes salariales sont systématiquement affichées dans 100 % des offres d'emploi. /5

2 - Processus — La question sur l'historique salarial a été retirée des entretiens de recrutement. /5

3 - Architecture — Un référentiel de classification des postes par « valeur de travail » existe et est formalisé. /5

4 - Transparence — Les critères de progression salariale sont accessibles à l'ensemble des collaborateurs. /5

5 - Technologie — Le SIRH est capable de produire des moyennes de rémunération ventilées par genre et par catégorie. /5

6 - Juridique — Les clauses de confidentialité salariale ont été supprimées des contrats et des modèles. /5

Score total : /30

Analyse

Zone verte : 25 à 30 pts

Conformité élevée. L'entreprise est en ordre de marche pour l'échéance 2026.

Zone orange : 15 à 24 pts

Risque modéré. Des chantiers structurants restent à engager. Des écarts à 5 % sont probables sans action.

Zone rouge : 0 à 14 pts

Risque critique. Un audit à blanc s'impose en priorité avant tout autre chantier.