

# La pandémie a dégradé la transparence et l'équité salariale des employés, selon les constats d'une étude menée par beqom



BEQOM | PRESS RELEASE | 26 JANVIER 2021



## PARTAGER



NYON, Suisse —1 mars 2021 - Seule la moitié (51%) des employés américains déclarent s'être sentis à l'aise pour discuter de leur salaire avec leurs supérieurs directs pendant la pandémie, tandis que 41% déclarent l'inverse. Les hommes (62%) sont beaucoup plus nombreux que les femmes (44%) à s'être sentis à l'aise pour discuter à propos de leur salaire avec leur supérieur, et les « baby-boomers » (51%) sont presque deux fois plus nombreux que la génération Z (26%) à être enclins à aborder le sujet. Ces conclusions sont issues du **Rapport sur la rémunération et la culture 2021** de beqom, qui a révélé comment les points de vue des employés sur la rémunération au sens large, la diversité et l'inclusion, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la transparence et les avantages sociaux ont évolué pendant la pandémie de COVID-19, et ce que les employés attendent de leurs employeurs en 2021 et au-delà.

Parmi les employés qui ne se sont pas sentis à l'aise pour discuter de leur rémunération avec leur supérieur pendant la pandémie, plus d'un tiers (37%) se sont déclarés reconnaissants d'avoir simplement un emploi et qu'ils ne pensaient pas qu'une discussion sur la rémunération serait perçue positivement, tandis qu'un quart (25%) étaient nerveux à l'idée que cela puisse avoir une incidence sur leur situation professionnelle. Alors qu'en 2018, 46% des employés déclaraient **qu'ils partageraient le montant de leur salaire auprès de leurs collègues ou qu'ils en discuteraient avec eux**, 56% étant issus de la génération Y (les « Millennials »), en 2020, cette part est tombée à 40% au total, avec une baisse significative de 13% parmi les salariés de la génération Y (43%).

« Au cours d'une année telle que 2020, le fait que les employés se soient sentis mal à l'aise à l'idée de discuter de leur salaire peut se justifier, mais les écarts entre les hommes et les femmes, et en

et directrice marketing de beqom. « Cette reticence est susceptible d'exacerber les écarts de salaires liés au sexe, et d'affecter non seulement la rétention, mais aussi le potentiel de rémunération à vie de la génération Z en particulier. L'influence des perceptions de l'égalité salariale sur la rétention et le moral des employés est telle, qu'il est de la responsabilité des entreprises de faire preuve de plus de transparence et de mieux communiquer avec leurs salariés sur les questions liées à la rémunération. »

D'autres résultats du rapport montrent que :

**Les employés sont plus nombreux que les cadres supérieurs à avoir subi une baisse de salaire pendant la pandémie.**

- Plus de la moitié (51%) des employés ont subi une baisse de salaire pendant la pandémie, et la génération Z (67%) était la plus susceptible de subir une telle réduction.
- Seuls 24% des employés indiquent que leur PDG ou leur équipe de direction a subi une baisse de salaire pendant la pandémie.

**Moins de la moitié des employés accepteraient une baisse de salaire pour sauver les emplois de leurs collègues.**

- La majorité (55%) des employés accepteraient une réduction de salaire pour éviter d'être licenciés, les générations Z (61%) et Y (57%) étant les plus enclines à accepter des réductions.
- Moins de la moitié (44%) accepteraient une baisse de salaire si cela devait signifier que leurs collègues ne seraient pas licenciés.

**Le manque de prestations de garde d'enfants pour les parents qui travaillent a entraîné une réduction du temps de travail et des possibilités de carrière.**

- Près de la moitié (47%) des parents qui travaillent se sont vus contraints de réduire leurs heures de travail, et par conséquent leur salaire, en raison d'obligations liées à la garde d'enfants, et près de deux parents sur cinq (39%) ont envisagé de quitter la vie active.
- Près de la moitié (48%) des parents qui travaillent estiment que leur potentielle future promotion a été affectée négativement, dans la mesure où ils ont dû gérer la garde de leurs enfants pendant la pandémie.

**Les employés veulent savoir qu'ils sont équitablement rémunérés dans le cadre de leur fonction spécifique.**

- En ce qui concerne la transparence de la rémunération, les employés sont davantage intéressés par le fait de comprendre la rémunération moyenne pour chaque poste au sein de leur entreprise (37%), plutôt que la rémunération de chaque membre de leur équipe (21%), la rémunération de leur PDG et de leurs cadres dirigeants (17%) et le régime de rémunération de l'entreprise par groupe démographique (7%).
- Les femmes (42%) sont plus enclines que les hommes (30%) à vouloir connaître la rémunération moyenne pour chaque poste, tandis que les hommes (22%) sont plus désireux que les femmes (13%) à vouloir connaître la rémunération du PDG et des cadres dirigeants de leur entreprise.

**Les employeurs ne devraient pas sous-estimer l'importance de la transparence en matière de salaires ou d'une stratégie en matière de diversité, d'équité et d'inclusion pour retenir les employés.**

jours d'absence rémunérés (77%), une plus grande flexibilité dans les heures de travail (76%) ou le travail à distance (télétravail) après la pandémie de COVID-19 (77%).

- Près de la moitié (48%) des employés envisageraient également de changer d'entreprise, si une autre société proposait une stratégie intégrée en matière de diversité, d'équité et d'inclusion), et 58% envisageraient de changer pour une plus grande transparence salariale que celle qui leur est offerte par leur entreprise actuelle.

Pour en savoir plus sur le Rapport sur la rémunération et la culture 2021 de beqom et consulter d'autres résultats, [veuillez télécharger le rapport complet](#).



## Abonnez-vous à nos articles de blog

Entrez votre email professionnel\*

Soumettre

• beqom a besoin des informations de contact que vous nous fournissez pour vous contacter au sujet de nos produits et services. Vous pouvez vous désabonner de ces communications à tout moment. Pour plus d'informations sur la façon de vous désabonner, ainsi que sur nos pratiques de confidentialité et notre engagement à protéger votre vie privée, consultez notre politique de confidentialité.

## Vous aimerez aussi...

### Produit

Gestion de la rémunération globale

Gestion des performances commerciales

Relevés de Rémunération Globale

### Société

Notre histoire

Clients

Partenaires

beqom dans la presse

Carrières

### Resources & Services

Formation

Service client

Ressources

Blog & actualités

Accès compte partenaire

### Contactez-nous

Contact

Nos bureaux

### Juridique et réglementaire

Politique de confidentialité

Conditions d'utilisation

