

# La transparence comme levier d'attractivité



---

PAROLES  
DE RECRUTEURS  
ET D'EXPERTS



**hellowork**  
recruteur



## LE CONTEXTE

Alors que la loi sur la transparence des salaires a encore été repoussée, « Les Rencontres Hellowork » ont rassemblé plus de 250 recruteurs ou professionnels des ressources humaines pour échanger sur ce chantier essentiel, de Rennes à Aix-en-Provence en passant par Paris, Lille, Strasbourg et Toulouse. Une évidence s'est imposée : la transparence ne se résume pas à l'affichage d'une fourchette de salaire. C'est un chantier plus large, celui de la confiance, envers les candidats mais aussi envers les collaborateurs et les managers.

Retrouvez les témoignages les plus forts, les tâtonnements et les convictions des entreprises venues raconter leur cheminement. Des repères concrets pour vous aider à franchir le pas.



# La transparence salariale : faire d'une obligation réglementaire un vrai levier d'attractivité



**Laure Baumann**

VP Product chez Hellowork

“

« Notre dernière étude Hellowork montre que 51% des candidats ne postulent pas si le salaire n'est pas mentionné dans l'offre. En ne l'indiquant pas, **les recruteurs se coupent de certains candidats, notamment de ceux qui sont en veille sur des marchés sous tension.** Ça donne aussi aux candidats une image quelque peu négative de son entreprise, alors qu'aujourd'hui, 65% des offres publiées sur Hellowork affichent un salaire réel. Ne pas le faire, c'est être du côté des mauvais élèves. »

**Maud Lorant**

Directrice recrutement de Groupe SII



“

« Afficher les salaires dans les offres d'emploi nous fait gagner du temps et de l'argent : cela nous permet d'avoir des candidatures plus pertinentes, avec un premier filtre sur les candidats qui auraient des prétentions salariales qui ne correspondent pas. Mais c'est plus que ça. Nous en avons fait **un enjeu d'attractivité. C'est une question de confiance.** »

## 🚩 Super recruteur



Spécialisée en ingénierie et conseil en technologies

- **+5 000** collaborateurs en France
- Client Hellowork **depuis 22 ans**
- **+400** offres en ligne en permanence
- **95%** offres affichent une fourchette de salaire

# Les 8 points clés de la directive européenne sur la transparence des rémunérations

## 1 La transparence salariale dès l'offre d'emploi

Le salaire proposé, ou à minima une fourchette, doit être indiqué dans les offres.

## 2 Interdiction de demander les antécédents salariaux des candidats

## 3 Fin du secret salarial

Les clauses contractuelles interdisant à un salarié de divulguer sa rémunération ne sont plus permises.

## 4 Droit à l'information des salariés

Chacun pourra demander les niveaux de rémunération moyens, ventilés par sexe, des salariés relevant d'une catégorie de travail égal ou de valeur égale.

## 5 Reporting sur les écarts de rémunération

7 indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à déclarer tous les ans ou tous les 3 ans selon les tailles d'entreprise.

## 6 Une procédure graduée pour réduire les écarts de rémunération

## 7 L'inversion de la charge de la preuve

En cas de soupçons de discrimination de rémunération.

## 8 Des sanctions clairement définies

### Le calendrier prévisionnel

#### Fin 2026 / Printemps 2027

Vote du projet de loi de transposition de la directive européenne.

#### Courant 2028

Entrée en vigueur des nouvelles mesures.

#### 2030

Date limite pour déclarer le 7<sup>e</sup> indicateur pour les entreprises de 100 à 149 salariés.

#### 2033

Date limite pour les entreprises de 50 à 99 salariés.

Anticipez sereinement les nouvelles obligations en matière de transparence salariale.

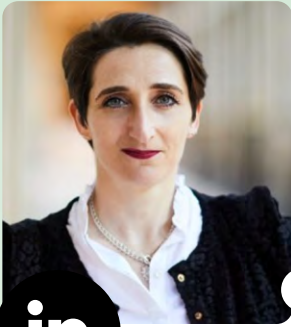


↓ Télécharger la check-list

## L'œil des expertes

### Sandrine Dorbes

Experte en rémunération,  
Autrice et conférencière,  
Fondatrice du cabinet How Much



« La directive ne crée pas qu'un nouvel index. **Elle impose la démonstration de l'équité salariale.** Chaque entreprise doit désormais pouvoir expliquer comment les salaires sont fixés, selon quels critères ils évoluent, et comment ces décisions peuvent être justifiées face à un contrôle, à une demande salariée ou à un contentieux. C'est le basculement central : la transparence externe (publication des indicateurs, information individuelle, fourchettes à l'embauche) n'a de sens que si elle s'adosse à une cohérence interne documentée des pratiques de rémunération. »



Retrouvez Sandrine Dorbes en vidéo sur la page LinkedIn de Hellowork recruteur

### Laurine Boularaf

Engagement Manager -  
Talent Advisory  
chez Robert Walters



« 65 % des cadres jugent cette directive positive. C'est un **levier énorme en tant qu'entreprise pour réengager ses équipes, améliorer la rétention et attirer de nouveaux candidats**, à condition de mener ce chantier de la bonne façon. Il convient donc d'aller au-delà de l'angle purement réglementaire de cette directive, et de considérer ses avantages en termes d'attraction et de rétention des talents, ce qui sera bénéfique à la fois pour l'employeur mais aussi pour les collaborateurs et les candidats. »

## Avec le salaire affiché sur les offres, des candidats moins nombreux mais plus qualifiés...



### Karine Miché

Directrice emploi et recrutement de Carrefour France

### Marie-France Baticle

Directrice rémunérations et avantages sociaux

“

« L'une de mes collaboratrices m'a dit : avant qu'on affiche le salaire, j'avais plus de 100 candidatures sur un poste de manager boulanger. Aujourd'hui, je n'en ai plus que 50, mais ces personnes sont toutes d'accord avec le salaire proposé, alors que sur les 100 candidats avant, la moitié refusait le salaire quand on en venait à parler de ça. **Afficher le salaire permet de faire le tri en amont et d'anticiper concrètement les exigences de la directive européenne.** »

**Carrefour** 

**Pionnier de la grande distribution alimentaire**

- **86 000** collaborateurs en France
- **Client historique** Hellowork
- Utilisateur de tous les dispositifs de recrutement Hellowork
- Près de **18 000** offres diffusées en 2025

## ... et plus engagés



### Franck Emery

Chargé de projets RH chez AFI-ESCA

“

« Ce contexte de transparence globale permet que **très peu de candidats se désistent une fois le processus de recrutement engagé.** Ça peut arriver si le candidat est engagé dans des entretiens ailleurs, mais c'est très rare. Sur l'année, ça peut représenter une ou deux personnes maximum. »

**Super recruteur**

**AFI-ESCA** 

**Créateur de solutions d'assurance depuis 1923**

- **250** collaborateurs
- Client Hellowork **depuis 2009**
- **43** offres publiées en 2025
- **82%** des offres avec salaire en 2026

# La transparence salariale, parmi les critères pour obtenir le badge Super Recruteur



**Laure Baumann**

VP Product chez Hellowork

“

« Le fait de mentionner le salaire sur une majorité de ses offres fait partie des critères pour obtenir le label Super Recruteur, au même titre que préciser les étapes du recrutement dans l'offre, donner des informations sur l'entreprise ou encore traiter plus de la moitié de ses candidatures sous un délai de 15 jours. Et ce que l'on voit, c'est que **le label Super Recruteur permet aux entreprises qui l'ont de recevoir en moyenne 10 % de candidatures pertinentes en plus.** »



**En savoir plus sur le badge Super Recruteur**

**Sylvie Didelot**

Responsable recrutement & relations écoles de Biogroup



“

« Ce badge Super Recruteur, **c'est autant important en interne qu'en externe.** En externe, il joue sur notre attractivité auprès des candidats. En interne, ça contribue à améliorer nos pratiques de recrutement, ça encourage les recruteurs à poursuivre. »

## Super recruteur



**BIOGROUP**  
biologie médicale

**Laboratoire  
de biologie médicale**

- Plus de **700** laboratoires
- **+8 000** collaborateurs
- Client Hellowork **depuis 2025**
- Plus de **1 000** offres publiées par an

# Avoir une politique salariale cohérente est une nécessité à l'heure de la transparence



## Camille Jaulent

Responsable RH de Néotoa

## Maëliiss Gillouard

Chargée de recrutement et marque employeur

“

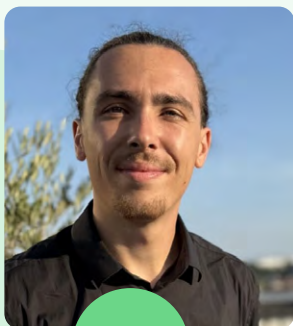
« L'enjeu de la publication de la rémunération sur l'offre d'emploi ne réside pas tant dans l'affichage en lui-même mais plutôt dans les répercussions en interne. En réalité, le sujet n'est pas l'existence d'écart de salaire mais la capacité à les justifier. L'objectivation passe par un travail nécessaire autour de **la classification des emplois** (des fiches de poste claires, des activités, des compétences, des connaissances) qui **permettra de coter chacun de ces emplois à l'aide de critères objectifs** puis d'y associer une rémunération cohérente par rapport aux emplois semblables. »

### Super recruteur



**Spécialiste de la construction et gestion de logements sociaux en Bretagne**

- **+370** collaborateurs
- **10** agences
- Client Hellowork **depuis 2024**
- **88** offres publiées en 2025



## Thomas Joufflineau

DRH de Domicile Clean

“

« C'est important d'être clair dès le début sur les règles du jeu. Ça permet d'éviter les conflits ou les déceptions de la part de certains salariés. **La transparence et la nécessaire cohérence qui l'accompagne permettent de stabiliser les équipes et de les garder très motivées.** »

### Super recruteur



**Spécialiste des services à domicile**

- **+100** agences en France
- Client Hellowork **depuis 2024**
- **5 381** offres publiées en 2025
- **76** utilisateurs de l'ATS Buddi by hellowork

**En savoir plus sur Buddi by hellowork**

# La transparence au-delà du salaire : un acte de marque employeur



**Laure Baumann**

VP Product chez Hellowork

“

« Au-delà du salaire, la transparence, c'est permettre au candidat d'avoir toutes les informations nécessaires pour décider s'il veut candidater à cette offre ou non. Nous faisons souvent le parallèle avec Airbnb : l'excellence de son expérience utilisateur ne repose pas uniquement sur l'interface, c'est aussi parce que toutes les informations sont là. Dans le recrutement et la recherche d'emploi, c'est pareil : **attirer les bons candidats passe par la qualité et l'étendue des informations proposées**, pour permettre à chacun de choisir ou non de postuler en fonction de ses propres critères. »

**Franck Emery**

Chargé de projets RH chez AFI-ESCA



“

« **La transparence crée un climat de confiance tout de suite** lorsque le candidat arrive en entretien. La question du salaire n'est quasiment pas abordée car nous restons dans la fourchette annoncée sur l'offre. Les candidats apprécient cette transparence. »



**Sylvie Didelot**

Responsable recrutement & relations écoles de Biogroup

“

« La transparence nourrit la marque employeur. Veiller à ce que nos offres soient bien homogènes en termes de contenu, bien présenter le groupe dans nos offres, les avantages proposés au-delà de la rémunération, parler des conditions de travail, être transparent sur le processus de recrutement, **tout ça contribue à notre marque employeur**. C'est quelque chose que nos équipes de recruteurs ont intégré. »

# La nécessaire transparence sur les conditions de travail



## Clémence Rigal

Responsable RH de La Côte & l'Arête

## Janis Dieu

Talent Manager

“

« C'est important d'être transparent aussi sur les conditions de travail et l'ambiance. **Ça ne sert à rien de vendre du rêve aux candidats**, car une fois qu'ils sont recrutés, si cela ne correspond pas à la réalité, ils repartent. Les managers gagnent du temps à dire la vérité. »

### Super recruteur

LA CÔTE & L'ARÊTE

Groupement d'une vingtaine de brasseries traditionnelles

- Client Hellowork depuis 2025
- **500 à 600** recrutements, pour 40 000 candidatures par an
- **94%** des offres avec salaire en 2026

# Un effet bénéfique immédiat



## Priscille Mallet

Responsable Ressources Humaines chez Groupe Rossi Aéro

## Virginie Minervini

Chargée de recrutement

“

« Dès le premier entretien, le manager est associé au recrutement, ce qui lui permet de répondre à toutes les questions que peut poser le candidat sur le poste et sur l'équipe. **Cette cohérence entre ce que nous disons aux candidats et comment ils le vivent en interne a un bénéfice direct** : le taux de rupture pendant la période d'essai est tombé à 2%. »

### Super recruteur

GRUPE ROSSI AERO  
Une filiale du Groupe Melcoche

Fabricant aéronautique spécialisé dans le speedshop depuis 1976

- **300** collaborateurs
- Client Hellowork depuis 2023
- **100%** des offres avec salaire

## Une transparence portée au quotidien par les recruteurs et les collaborateurs eux-mêmes



### Maud Faillat

Responsable réseau Services à la personne de Domicile Clean

“

« Mettre en place une politique salariale transparente, ça ne suffit pas, il faut aussi se faire connaître. C'est comme ça que nous en sommes venus à **travailler notre marque employeur à travers les témoignages de nos collaborateurs dans nos offres**. C'est important pour donner confiance aux candidats. Depuis que nous avons fait cela, nous avons augmenté de 11% la visibilité de nos offres, malgré une baisse de 5% du volume d'offres. Il y a donc un réel intérêt à travailler ce support. »

En savoir plus sur notre offre  
marque employeur

### Maud Lorant

Directrice recrutement de Groupe SII



“

« La transparence, c'est aussi lorsque **nos recruteurs diffusent des contenus très régulièrement sur les réseaux sociaux**, en leur nom propre. Ça permet notamment à chaque candidat que nous approchons d'avoir tout de suite la réponse à ses questions, que ce soit sur le salaire, le niveau d'expertise de l'entreprise, notre engagement RSE, nos avantages... Les candidats vont scroller les profils de nos recruteurs et ils y trouvent la réponse à toutes ces questions-là. »

Recrutez sur les réseaux sociaux  
avec Stori by hellowork

## Le site carrière, pour faire vivre cette transparence au long cours



### Gaëlle Bonaventura

Responsable recrutement & QVT de SFG

“

« Notre site carrière nous permet, non pas de raconter le métier, mais de le montrer, le démontrer, et ça passe par des témoignages véridiques de collaborateurs. Que ce soit sur des postes de technicien SAV électroménager, des fonctions support ou des postes de manager, **ces témoignages embarquent les candidats sur les différents postes qu'ils sont amenés à occuper.** Plus globalement, cette transparence nous permet de recruter avec plus d'efficacité. »

### Super recruteur



Expert du SAV et de la maintenance électroménager

- Près de **400** collaborateurs
- Client Hellowork **depuis 2020**
- **3 recrutements sur 4** via Hellowork
- **100%** des offres avec salaire



### Julie Valin

Responsable ressources humaines de Théolaur & Théodore Maison de Peinture

“

« Nous avons travaillé notre site carrière de façon à ce que le candidat puisse avoir toutes les informations sur l'entreprise, notre activité, nos valeurs et nos forces avant de postuler. Cela nous permet d'avoir des candidats mieux préparés, qui connaissent mieux la marque, ce qui crée des échanges plus constructifs lors des entretiens. Nous voulions aussi simplifier au maximum le parcours de candidature. **Plus il est facile de postuler, plus nous recevons de candidatures,** ce qui est important pour une PME comme la nôtre. »

### Super recruteur



Fabricant et distributeur de peinture depuis 1825

- **460** collaborateurs
- Client Hellowork **depuis 2023**
- **93%** des offres avec salaire

Créez ou optimisez votre site carrière avec Magnet

# Avec Hellowork, mettez la transparence au service de votre marque employeur

En savoir plus



**hellowork**  
recruteur

Marque employeur • Site carrière • Réseaux sociaux • Cooptation •  
Plateforme de recrutement • CVthèque • ATS