

Confrontés à la hausse du coût de la vie, deux tiers des salariés français espèrent une augmentation salariale en 2023

- 66 % des salariés anticipent d'obtenir une augmentation cette année, avec une hausse de 5,64 % espérée
- Ceux qui s'attendent le plus à bénéficier d'une augmentation sont les jeunes âgés de 18-24 ans (79 %), les hommes (75 %), ainsi que ceux évoluant dans les secteurs des médias et de l'information (91%), de la finance (84 %), de l'informatique et des télécommunications (76 %)
- Le versement d'une prime exceptionnelle (43 %), l'obtention de bons de voyage (37 %), de cartes-cadeaux (36 %) et de jours de congés supplémentaires (32 %) seraient les alternatives les plus acceptables aux yeux des salariés au cas où ils ne devraient pas être augmentés
- Plus de la moitié des personnes interrogées (54 %) s'estiment sous-payées
- Le salaire (66 %), la sécurité de l'emploi (40 %), le plaisir au travail (37 %) sont les critères les plus importants dans un emploi

Nanterre, 27 juin 2023 – Face à un contexte de crise de leur pouvoir d'achat, les attentes des salariés en matière d'augmentation salariale ont bondi cette année. C'est ce que révèle la nouvelle étude intitulée « [People at Work 2023 : l'étude Workforce View](#) » d'ADP menée auprès de plus de 32 000 actifs dans 17 pays, dont près de 2 000 en France.

Selon l'enquête, deux tiers des salariés français anticipent d'obtenir une augmentation au cours des 12 prochains mois, soit auprès de leur employeur actuel, soit en changeant d'emploi. Néanmoins en Europe, la France reste l'un des pays où les attentes sont les plus basses comparé à la Pologne (83 %), aux Pays-Bas (76 %) et au reste du monde (83 %). Ceux qui s'attendent le plus à bénéficier d'une augmentation sont les jeunes âgés de 18-24 ans (79 % contre 62 % chez les 25 ans et plus), les hommes (75 % contre 53 % des femmes), ainsi que ceux évoluant dans les secteurs des médias et de l'information (91 %), de la finance (84 %), de l'informatique et des télécommunications (76 %), de l'industrie et de l'immobilier (75 %). Les salariés exerçant dans le commerce (54 %), l'éducation et la santé (58 %), et l'hôtellerie-restauration (66 %) sont les moins nombreux à espérer une augmentation.

En moyenne, les collaborateurs s'attendent à une augmentation de 5,64 % contre 8,3 % au niveau mondial. Et ils ne sont que 10 % en France à espérer une augmentation de 10 % ou plus, contre 34 % des travailleurs dans le monde. Par secteurs d'activité, les salariés qui prévoient les plus fortes augmentations cette année sont ceux évoluant dans l'immobilier (une augmentation de 6,92 % en moyenne), l'hôtellerie-restauration (6,52 %), l'informatique et les télécommunications (6,11 %). A l'opposé, les travailleurs évoluant dans le secteur de l'industrie sont ceux qui anticipent la plus faible augmentation (4,83 %).

Au cas où ils ne pourraient pas être augmentés, l'alternative la plus acceptable pour les travailleurs serait le versement d'une prime exceptionnelle (43 %), suivie par l'obtention de bons de voyage (37 %), de cartes-cadeaux (36 %) et de jours de congés supplémentaires (32 %).

Le salaire reste le critère le plus important dans un emploi

Confrontés à une crise du coût de la vie, les travailleurs se disent prêts dans de nombreux pays à engager un mouvement social pour contraindre leurs employeurs à se montrer plus généreux en matière de rémunérations et de conditions de travail. D'ailleurs en France, plus de la moitié des actifs (54 %) estiment être sous-payés, seuls 26 % considèrent être correctement payés. Les femmes sont 61 % à affirmer être sous-payées contre 49 % des hommes. Ce sentiment d'injustice est encore plus accentué chez les collaborateurs parents puisque 65 % des mères jugent leur rémunération trop faible

contre 52 % des pères. De manière générale, les parents (58 %) sont plus nombreux à trouver leur salaire insuffisant par rapport à ceux qui n'ont pas d'enfant (48 %).

Les salariés qui travaillent dans l'éducation et la santé sont les plus nombreux à dire être sous-payés (65 %), devant ceux évoluant dans l'industrie (60 %), le commerce (59 %), le transport et la logistique (58 %), contrairement à ceux du secteur des médias et de l'information qui sont seulement 29 % à penser être sous-payés.

De plus, le salaire demeure un facteur déterminant dans la vie des travailleurs. Pour deux tiers des Français interrogés (66 %), il est le critère le plus important, loin devant la sécurité de l'emploi (40 %), le plaisir au travail (37 %), la flexibilité des horaires (31%) et l'évolution de carrière (30 %). A noter que le salaire est un critère fortement exprimé chez les salariés âgés de 25 ans et plus (69 % dont 71 % chez les 55 ans et plus, contre 50 % chez les 18-24 ans).

En 2022, des augmentations salariales légèrement insuffisantes face à l'inflation

Les attentes en termes d'augmentations interviennent alors que près de 7 travailleurs sur dix (68 % contre 62 % dans le monde) en ont bénéficié d'une en 2022. Si trois quarts des hommes (75 %) ont été augmentés, ce ne fût le cas que pour 59 % des femmes. Ce sont les salariés exerçant dans les secteurs des médias et de l'information (85 %), de la finance (81 %) et de l'industrie (75 %) qui sont les plus nombreux à avoir bénéficié d'une augmentation. A l'opposé, ceux évoluant dans les secteurs du commerce (57 %), l'hôtellerie-restauration et les services professionnels (64 %), l'éducation et la santé (67 %) sont moins nombreux à avoir été augmentés.

« La rémunération et la progression de celle-ci restent en tête des préoccupations des salariés. C'est ce qui ressort clairement de [l'étude People at Work](#) menée par le ADP Research Institute auprès des salariés dans le monde entier. Il est évidemment important pour les employeurs de tenir compte du ressenti et des aspirations des salariés mais, dans un contexte économique complexe, les directions doivent avant tout mesurer, évaluer les évolutions salariales, les comparer aux années passées, adresser d'éventuelles inégalités en se basant non pas sur des ressentis mais sur des éléments objectifs qui se trouvent dans leur système de paie. A partir de données fiables obtenues par des outils RH efficaces, les employeurs peuvent avoir une visibilité complète sur leur marge de manœuvre au sein de l'organisation, au besoin complétée par une solution de benchmark des rémunérations. » indique **Carlos Fontelas de Carvalho, Président d'ADP en France et en Suisse.**

« Face au défi majeur qui est l'attraction et la rétention des talents, on remarque que la rémunération n'est pas le seul levier à activer. Les jeunes salariés notamment, mais pas seulement, accordent plus d'importance aujourd'hui à la progression de carrières, à l'épanouissement au travail et surtout à une certaine flexibilité du lieu de travail ! Si le salaire reste un critère majeur, on remarque que la flexibilité a vraiment de la valeur et ceux qui peuvent travailler depuis chez eux sont plus satisfaits de leur rémunération que ceux qui sont à 100 % sur site.

Enfin, si le sentiment d'être insuffisamment rémunéré augmente avec l'âge, ce qu'il faut mettre en parallèle avec le deuxième critère de satisfaction, qui est l'avancement et la progression dans sa carrière et les perspectives d'évolution au sein de son entreprise.

Les DRH doivent prendre en compte ces enjeux : pour cela, ils ont besoin de plus du temps pour se concentrer plus sur la gestion des talents, notamment en se libérant d'une partie des tâches administratives et en bénéficiant de solutions adaptées, que ce soit pour la gestion et le suivi des entretiens professionnels, du développement professionnel et de la formation. » conclut **Carlos Fontelas de Carvalho, Président d'ADP en France et en Suisse.**

À propos de l'étude

Le rapport « [People at Work 2023 : l'étude Workforce View](#) » étudie les comportements des salariés face au monde du travail actuel, ainsi que leurs attentes et espoirs vis-à-vis de leur futur environnement de travail. ADP Research Institute a interrogé 32 612 actifs dans 17 pays, dont 1 406 en France.



A propos d'ADP

Concevoir de meilleurs modes de travail grâce à des solutions à la pointe de la technologie, des services haut de gamme et des expériences uniques qui permettent aux collaborateurs d'atteindre pleinement leur potentiel. Ressources Humaines, gestion des talents, des temps et de la paie, basées sur les données et conçues pour vos collaborateurs.

Pour en savoir plus, rendez-vous sur fr.ADP.com

Service de presse ADP

Rumeur Publique

Marie Goislard - Tél : 06 21 23 37 75

Soundoussia Soimadoune – Tél : 06 50 24 74 15

adp@rumeurpublique.fr