

Seulement un quart des salariés français s'attendent à être augmentés d'ici la fin de l'année



Alors que la crise sanitaire se mue progressivement en une crise inflationniste dans de nombreuses parties du monde, les salariés se tournent vers les valeurs dites 'refuges' et privilégient la stabilité. Ce phénomène se répercute directement dans le monde de l'entreprise, notamment dans la nature des attentes des salariés vis-à-vis de leur rémunération. Cette dernière demeure en effet un critère primordial aussi bien au moment de l'embauche que lorsque l'on parle de la rétention des collaborateurs, comme le démontrent les chiffres de la nouvelle enquête intitulée '[People at Work 2022 : l'étude Workforce View](#)' d'ADP, pionnier et leader mondial des solutions de Ressources Humaines. Cette enquête a été réalisée auprès de plus de 32 924 actifs dans 17 pays, dont près de 2 000 en France.

L'augmentation salariale, un tabou français ?

Comparé au reste de l'Europe (46 %) et du monde (61 %), les attentes en matière d'augmentations de salaire sont de loin les plus basses en France avec seulement un quart des travailleurs (26 %) qui en anticipent une dans l'année qui vient. Ceux qui s'attendent le plus à bénéficier d'une augmentation sont les jeunes âgés de 18-34 ans (32 %) les hommes (30 % contre 22 % des femmes), ainsi que ceux évoluant dans les secteurs de la construction (43 %), de l'informatique et des télécommunications (34 %) et de la finance (32 %). Les salariés français ne sont ensuite que 21 % à s'attendre à recevoir une prime et 14 % à être promus, deux chiffres qui sont les plus faibles parmi les huit pays européens étudiés. De plus, ils ne sont que 12 % à estimer qu'ils auront l'occasion de réaliser un entretien bilan avec leur employeur, au cours duquel ils pourront discuter de sujets tels que leur paie, leurs performances et leur évolution au sein de l'organisation.

Dans le monde, les trois quarts des travailleurs (76 %) sont susceptibles de demander une augmentation de salaire s'ils estiment en mériter une. Un chiffre qui n'est cependant pas aussi élevé en France, où 59 % des personnes interrogées partagent cette intention, les plus enclins étant les jeunes de 25-34 ans (65 %), les hommes (64 % contre 53 % des femmes), ainsi que ceux qui sont parents (62 %). De même, ce sont les salariés travaillant dans les secteurs des services professionnels et de la construction (70%), de la finance, de l'informatique et des télécommunications (69 %) qui sont les plus susceptibles de réclamer une augmentation.

Le salaire demeure le critère le plus important dans un emploi

Les chiffres en attestent, le salaire demeure un facteur déterminant dans la vie des travailleurs. Pour plus des deux tiers des Français interrogés (67 %), il s'affiche comme le critère le plus important, devant la sécurité de l'emploi (47 %), le plaisir au travail (35 %) et la flexibilité des horaires (26 %). De fait, l'augmentation de leurs responsabilités sans aucune progression salariale associée (36 %) occupe la troisième position parmi leurs motifs d'insatisfaction au travail. Une affirmation qui concerne avant tout les femmes (43 % contre 30 % des hommes), les salariés âgés de 25-44 ans (45 %), ainsi que ceux travaillant dans les loisirs et de l'hôtellerie (53 %), les services professionnels et les transports (50 %).

Le premier motif d'insatisfaction au travail des collaborateurs provient de l'absence de progression dans leur poste (46 %), tout particulièrement chez la tranche d'âge des 45-54 ans (53 %), les parents (52 %) et chez ceux évoluant dans le secteur des transports et des services professionnels (67 %), et de l'industrie (64 %). Le deuxième motif de mécontentement est attribué au manque de soutien de la part de leur management (37 %), notamment pour les femmes (39 %) et les personnes de 45 ans et plus (45 %).

A noter que la moitié des salariés (50 %) seraient d'accord pour travailler davantage s'ils étaient payés plus, avec une nette propension chez les jeunes de 18-34 ans (56 %), les hommes (55 % contre 46 % des femmes), et chez ceux évoluant dans les transports (64 %), la construction (63 %), et les médias et l'information (60 %).

Flexibilité et équilibre entre travail et vie personnelle : les nouvelles attentes des salariés

Si la valeur stabilité apparaît fondamentale, d'autres attentes émergent chez les salariés interrogés : 27 % seraient prêts à concéder une baisse de salaire s'ils avaient la possibilité de bénéficier de la flexibilité



Ecrit par Echo du Mardi le 18 juillet 2022

de leurs horaires de travail. Cette affirmation concernant la flexibilité est plus importante chez les hommes (32 % contre 22 % des femmes) et chez les 18-34 ans (32 %). Parmi eux, 40 % accepteraient jusqu'à 5 % de baisse et 27 % jusqu'à 10 % de réduction de leur rémunération. D'un point de vue plus général, 57 % des salariés seraient d'accord pour réduire leur salaire au bénéfice d'un meilleur équilibre entre leur travail et leur vie privée. C'est tout particulièrement le cas pour les jeunes âgés de 18 à 24 ans (65 %) et pour les parents (59 %).

« La pandémie, suivie par une hausse de l'inflation provoquent des tensions autour du coût de la vie et la rémunération reste la priorité de nombreux salariés, commente Carlos Fontelas De Carvalho, président d'ADP en France et en Suisse.. C'est un facteur qui est déterminant avec un effet évident sur le recrutement et la rétention des collaborateurs. A l'heure de la guerre des talents, où maintenir une force de travail stable est, bien que nécessaire au bon fonctionnement de, plus difficile que jamais, l'évolution salariale est un enjeu primordial qui doit être suivie de près : les employeurs doivent savoir, mesurer et comparer les évolutions régulières sur ce sujet, par exemple avec une solution comme le ADP Compensation Benchmark. »

Il poursuit : « Seulement, la rémunération n'est pas le seul axe sur lequel les entreprises doivent se focaliser et les attentes en la matière peuvent parfois être compensées par d'autres préoccupations de plus en plus importantes, comme une plus grande flexibilité horaire, le travail à distance ou de manière plus globale un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle ».