

Ecrit par le 27 janvier 2026

Salaire : confirmation de la baisse des budgets d'augmentations



Dans un contexte économique et politique tendu, les entreprises françaises adoptent une approche prudente en matière de rémunération. Selon le dernier Observatoire de la rémunération [LHH](#), mené auprès de 200 entreprises, les budgets d'augmentations pour 2025 poursuivent leur baisse, passant sous la barre de 2,3% annoncée en avril avec à un fin juin un taux atteignant 2,1%. Dans la continuité des années précédentes, les entreprises misent sur d'autres leviers pour soutenir le pouvoir d'achat et se préparer aux nouvelles obligations réglementaires en matière d'équité salariale.

« La baisse des enveloppes budgétaires n'est pas une surprise avec la réduction de l'inflation dans un environnement marqué par des incertitudes multiples : finances publiques sous tension, pression réglementaire, attentes sociales fortes dans un contexte politique et géopolitique sensible. Pour cette année 2025, on observe un retour aux taux d'avant la crise Covid : les entreprises limitent la hausse salariale mais continuent de compenser par des dispositifs ciblés. Au-delà, les premières tendances pour 2026 confirment cette orientation, avec des augmentations envisagées pour 82% des entreprises avec un taux prévisionnel autour de 2 %, traduisant une stabilisation après les fortes fluctuations des dernières

Ecrit par le 27 janvier 2026

années » explique [Delphine Landerooin](#), spécialiste des politiques de rémunération chez LHH.

Moins d'augmentations, mais d'autres leviers en faveur du pouvoir d'achat

En 2025, 9 entreprises sur 10 déclarent allouer un budget d'augmentation pour les salaires, avec une chute du taux médian constaté qui atteint 2,1%, loin des prévisions initiales de 2,8%. Les hausses restent ciblées : majoritairement individuelles pour les cadres, plus partagées au profit de mesures collectives pour les employés et ouvriers.

Les mesures spécifiques pour les plus bas salaires gagnent du terrain : près d'une entreprise sur deux prévoit des hausses plus importantes pour les premières tranches de rémunération, et un quart a revu les grilles internes ou instauré des minimas.

Depuis plusieurs années, les entreprises proposent des dispositifs complémentaires à la rémunération sous forme de packages salariaux. Aujourd'hui, malgré des augmentations salariales limitées, elles poursuivent leurs efforts pour soutenir le pouvoir d'achat de leurs collaborateurs en maintenant ces compléments de rémunération. En 2025 :

- 50% ont augmenté leur participation aux repas,
- 30% ont renforcé leur soutien au transport,
- 30% ont mis en place un système de rémunération variable.

Transparence des rémunérations : des budgets dédiés pour l'égalité salariale pour certaines entreprises

Avec la perspective de l'entrée en vigueur d'ici juin 2026 de la directive européenne sur la transparence des rémunérations, les entreprises accélèrent leur transition vers plus d'équité. En 2025, un tiers des entreprises prévoit un budget dédié à l'égalité salariale femmes-hommes, avec un taux médian stable autour de 0,2%.

Près d'une entreprise sur deux a engagé un diagnostic interne pour évaluer ses pratiques et se préparer aux enjeux et impacts de la transparence des rémunérations avec pour objectif d'adapter sa politique et ses pratiques de rémunération. Il s'agira pour elles de répondre aux exigences réglementaires d'une part mais aussi de favoriser et montrer des conditions de décisions équitables, en questionnant les processus et critères de rémunération.

« Cette année plus que jamais, les entreprises ont tout intérêt à poursuivre leurs efforts pour l'égalité salariale femmes-hommes mais aussi plus largement en cherchant à objectiver plus formellement l'ensemble de leurs pratiques. Avec la nouvelle directive européenne, l'exigence de transparence deviendra concrète et mesurable. Mais au-delà du cadre légal, c'est un levier essentiel pour renforcer la confiance des salariés, montrer l'engagement de l'entreprise en faveur de l'équité, et favoriser

Ecrit par le 27 janvier 2026

l'attractivité. » poursuit Delphine Landeroin.

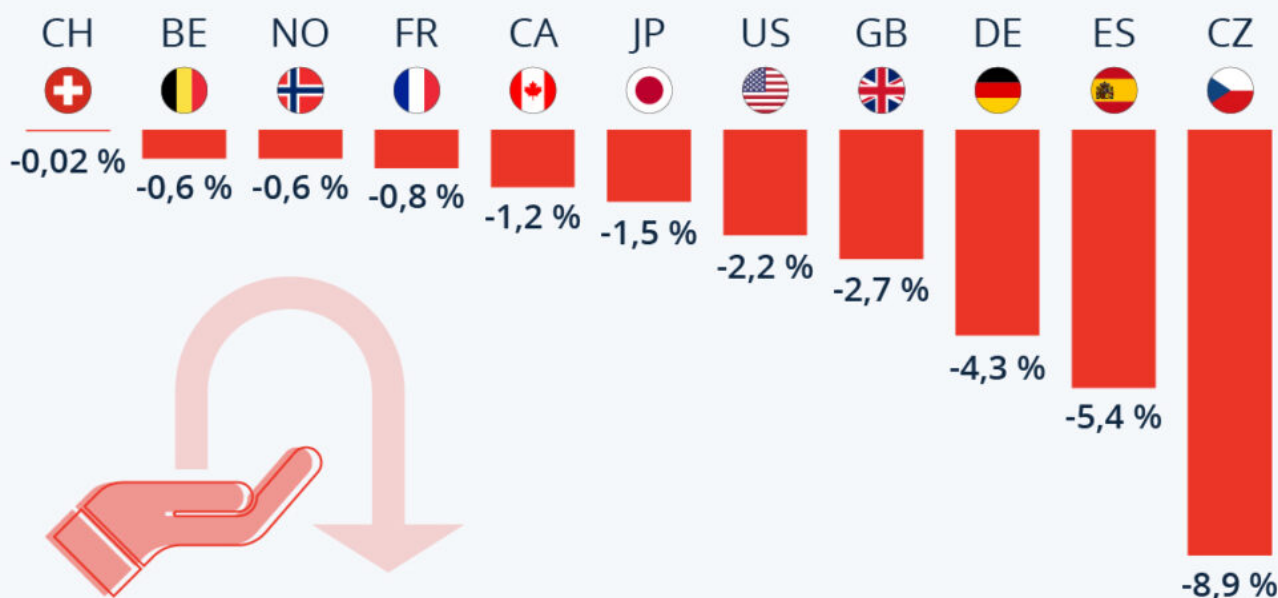
Enquête menée par LHH

La hausse des salaires ne rattrapera pas l'inflation

Écrit par le 27 janvier 2026

Pouvoir d'achat : les salaires réels en baisse

Évolution de la rémunération réelle par salarié dans une sélection de pays de l'OCDE (en glissement annuel au T3 2022)



Basée sur la comparaison du volume de biens/services que les ménages peuvent acheter avec leurs revenus. Moyenne nationale, varie selon les revenus.

Source : OCDE



statista

Les [salaires](#) augmentent, mais ils sont loin de rattraper l'inflation. Si les négociations salariales ont pu aboutir à des hausses de salaires cette année, les augmentations resteront en moyenne nettement en-deçà de la hausse des prix dans de nombreux pays, comme le confirment des données publiées par l'OCDE dans son dernier [rapport](#) sur la situation macroéconomique.

Ecrit par le 27 janvier 2026

La [guerre en Ukraine](#) a sensiblement fait grimper les prix, en particulier ceux de l'énergie, accentuant les tensions inflationnistes à une période où le coût de la vie augmentait déjà rapidement dans le monde. En conséquence, les conditions financières internationales se sont nettement durcies cette année et les perspectives des marchés du travail restent incertaines. Dans la plupart des pays de l'OCDE, la progression moyenne des salaires a été moins rapide que l'inflation, réduisant le pouvoir d'achat des ménages malgré les mesures prises par les gouvernements pour atténuer l'impact de la flambée des prix alimentaires et de l'énergie.

Comme le montre notre graphique, la Suisse fait partie des rares économies analysées qui semblent pour le moment plutôt épargnées. En France, la baisse moyenne des salaires réels de l'ensemble des salariés - tous secteurs et niveaux de revenus confondus - se situait à près de 1 % en glissement annuel au troisième trimestre 2022. Chez nos voisins allemands et espagnols, la diminution du pouvoir d'achat était encore plus marquée, avec une baisse des revenus réels respective d'un peu plus de 4 % et 5 % à l'échelle nationale. Plusieurs facteurs expliquent les écarts que l'on peut constater entre les pays, comme les différences d'[exposition à l'inflation](#), mais également en matière de protection sociale et de niveau de revenus.

De Tristan Gaudiaut pour [Statista](#)

Emploi, vers une augmentation des salaires ?

Ecrit par le 27 janvier 2026



Selon l'enquête Inflation & Reward Actions 2022 réalisée par WTW (ex Gras Savoye société de courtage d'assurance et de réassurance française du groupe Willis Towers Watson), les défis d'inflation, d'attraction et de rétention encouragent les entreprises à repenser leurs politiques de rémunération pour attirer les talents et rester compétitives sur le marché.

Augmentation de salaire

En complément, les résultats du rapport Salary Budget Planning - édition juillet 2022 montrent qu'à l'échelle mondiale, 96% des entreprises ont augmenté les salaires et les budgets d'augmentation atteignent cette année des taux jamais vus depuis près de 20 ans.

Les métiers porteurs

Faisant face à des difficultés pour attirer et retenir les talents du digital (79%), les cadres (57%) et les commerciaux (55%), plus de la moitié des organisations en France a augmenté le nombre de ses recrutements depuis le début de l'année.

Attirer et fidéliser ses collaborateurs

Mettre davantage l'accent sur les éléments non financiers de la rémunération (34%), revoir à la hausse le budget des augmentations salariales annuelles (35%), et prévoir des budgets supplémentaires pour des augmentations ponctuelles selon les besoins (30%) sont les 3 actions les plus courantes que les organisations françaises ont envisagé ou envisagent d'instaurer pour contrer l'inflation et répondre à leurs problématiques d'attraction et de rétention.

En France,

l'augmentation réelle moyenne des salaires a atteint les 3,1% en 2022 contre 2,3% en 2021. Pour 2023,



Ecrit par le 27 janvier 2026

les entreprises françaises prévoient une augmentation moyenne de 3,3%, soit 0,2 point de pourcentage de plus que l'augmentation réelle accordée en 2022. L'augmentation moyenne 2023 prévue pour les dirigeants est de 3,2% (vs 2,8% en 2022), de 3,3% pour les managers et cadres (vs 3,1%) et pour les employés et techniciens (vs 3%) et de 3% pour les ouvriers (vs 2,8%).

MH