

Écrit par le 12 juin 2026

# Deux tiers des entreprises prévoient des augmentations salariales en 2026



Alors que la transparence salariale s'impose comme un nouveau défi pour les entreprises, les politiques de rémunération repartent à la hausse. Selon la dernière édition du baromètre RH des [Éditions Tissot](#) et [PayFit](#), 65 % des entreprises prévoient des augmentations individuelles et 47 % des augmentations collectives en 2026. Une dynamique plus volontariste, qui intervient dans un contexte toujours sous tension pour les RH, confrontés à une surcharge durable et à une pression réglementaire croissante.

Menée auprès de 628 professionnels RH entre décembre 2025 et février 2026, la 9e édition du Baromètre "Les RH au quotidien" des Éditions Tissot et PayFit met en lumière une fonction RH en mutation, confrontée à des exigences croissantes, à une pression durable, et à la recherche d'un nouvel équilibre entre contraintes opérationnelles et transformation de ses pratiques.

Dans ce contexte de pression accrue, la rémunération apparaît comme un levier clé pour redonner des

Ecrit par le 12 juin 2026

marges de manœuvre aux directions RH.

### **Rémunération : une accélération nette attendue en 2026**

En 2025, seules 28% des entreprises ont fait évoluer leur politique de rémunération. L'année 2026 marque toutefois un changement de posture : 65% des RH interrogés déclarent que leur entreprise prévoit des augmentations individuelles, soit une progression très nette par rapport à 2025. Cette évolution reflète en partie le rôle structurant de la rémunération pour répondre aux attentes des salariés (le salaire restant le premier critère de choix pour 65% des candidats), tout en préservant les équilibres internes en prévision des défis liés à l'entrée en vigueur prochaine de la directive sur la transparence salariale.

« La transparence salariale est sans conteste un nouvel enjeu-clé pour les RH. »

*Caroline Acs, directrice générale des Editions Tissot*

La transparence salariale s'impose également comme un sujet structurant, avec 56 % des professionnels RH qui l'identifient comme un enjeu prioritaire. Ce qui démontre que la réforme est déjà anticipée dans les agendas RH, avant même son entrée en vigueur.

« La transparence salariale est sans conteste un nouvel enjeu-clé pour les RH. Derrière l'enjeu d'équité, totalement justifié, se cache une réalité plus complexe : celle d'un cadre réglementaire en constante évolution, qui exige des entreprises une mise en conformité rigoureuse », explique [Caroline Acs](#), directrice générale des Editions Tissot.

Si des inquiétudes subsistent, notamment sur les tensions internes qu'elle pourrait cristalliser (38%), elles traduisent surtout un changement d'échelle. La transparence ne se limitera plus à une obligation de conformité, elle obligera les entreprises à revoir en profondeur leurs pratiques de rémunération, à les formaliser et à les objectiver.

Mais si les RH identifient assez facilement les sujets impactants, ils risquent d'avoir du mal à tout mener de front. Car en effet, autre constat du baromètre, la gestion administrative reste encore la mission la plus chronophage dans leur quotidien. Puisqu'ils déclarent y consacrer la majorité de leur temps (entre 3 et 5 heures par semaine), reléguant au second plan d'autres sujets qu'ils estiment pourtant stratégiques comme la qualité de vie au travail ou la formation et la gestion des compétences.

### **Des RH engagés, mais confrontés à une fatigue et un isolement durables**

Le sens du métier reste un point d'ancrage solide avec 97% des professionnels RH qui se sentent utiles, et 90% qui se déclarent épanouis dans leurs missions. Cette adhésion forte confirme le rôle central de la fonction dans les organisations.

Mais cet engagement s'accompagne d'une pression persistante. En effet, 81 % des RH se disent fatigués, voire épuisés, et 70% ressentent de l'isolement. Plus qu'un simple ressenti, ces chiffres peuvent illustrer une tension structurelle.

Ecrit par le 12 juin 2026

Les directions RH sont à la fois au cœur des transformations et, en même temps, s'estiment insuffisamment soutenues pour y faire face pleinement.

« L'enjeu pour les RH aujourd'hui, c'est de retrouver du temps pour se concentrer sur ce qui fait la valeur de leur rôle : l'humain. »

*Firmin Zocchetto, cofondateur et PDG de PayFit*

### **IA : un levier d'efficacité qui accompagne, sans encore transformer**

Dans ce contexte de tensions, l'intelligence artificielle progresse rapidement dans les pratiques RH avec 40% des professionnels qui l'utilisent désormais régulièrement. Parmi les usages les plus cités : la rédaction de contenus bien sûr, mais également la veille et le suivi des évolutions juridiques, en cohérence avec leurs enjeux de conformité réglementaires. Pour autant, seuls 2% en ont fait un pilier stratégique.

Ce décalage montre que l'IA est encore utilisée comme un outil d'optimisation, mais qu'elle pourrait peut-être à terme jouer un rôle clé pour automatiser certaines tâches et permettre aux RH de se recentrer sur des enjeux à plus forte valeur ajoutée.

« L'enjeu pour les RH aujourd'hui, c'est de retrouver du temps pour se concentrer sur ce qui fait la valeur de leur rôle : l'humain. L'intelligence artificielle peut les y aider, à condition d'être pensée comme un outil du quotidien. Mais à terme, elle ira plus loin : elle ne se limitera plus à assister, elle permettra aux équipes RH de mieux piloter la rémunération, d'anticiper les évolutions réglementaires et d'accompagner plus finement les transformations de l'entreprise », complète pour sa part [Firmin Zocchetto](#), cofondateur et PDG de PayFit.

L.G.

*Méthodologie : Enquête menée auprès de 628 professionnels RH entre décembre 2025 et février 2026*

---

## **Salaire : confirmation de la baisse des budgets d'augmentations**

Écrit par le 12 juin 2026



**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 années » explique [Delphine Landeroin](#), 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

Ecrit par le 12 juin 2026

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 l'attractivité. » poursuit Delphine Landeroin.

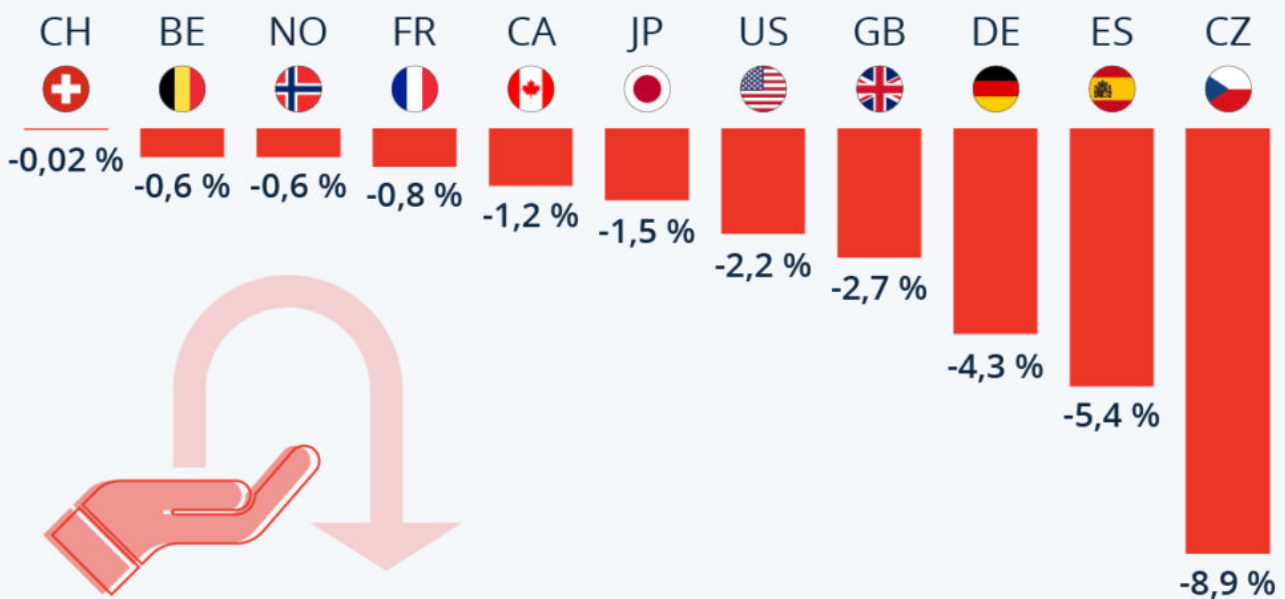
*Enquête menée par LHH*

Écrit par le 12 juin 2026

# La hausse des salaires ne rattrapera pas l'inflation

## 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

Ecrit par le 12 juin 2026

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.

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 12 juin 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 12 juin 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