

Ecrit par le 29 janvier 2026

Découvrez la baromètre des salaires du BTP



Suite à la hausse du Smic le 1er janvier dernier, [Mistertemp'group](#), leader de l'intérim digital dans le secteur du BTP, vient d'établir un baromètre trimestriel des salaires pour les métiers du BTP. Pour cela, le groupe lancé en 2009 par [Alexandre Pham](#) et [Rémy Sultan](#) s'est appuyé sur une étude* réalisée suite à l'analyse de plus de 60 000 contrats de travail.

Ce baromètre fait ainsi apparaître un niveau moyen de salaire suivant pour les métiers du BTP (voir également graphique ci-dessous) :

- **Canalisateur** : 1800,20€ brut / mois (soit 11,87€ brut de l'heure)
- **Carreleur** : 1819,92€ brut / mois (soit 12€ brut de l'heure)
- **Charpentier** : 1803,24€ brut / mois (soit 11,89€ brut de l'heure)
- **Chef de chantier** : 2047,41€ brut / mois (soit 13,50€ brut de l'heure)
- **Conducteur de travaux** : 2529,69€ brut / mois (soit 16,68€ brut de l'heure)
- **Couvreur** : 1771,39€ brut / mois (soit 11,68€ brut de l'heure)
- **Electricien** : 1780,49€ brut / mois (soit 11,74€ brut de l'heure)
- **Manœuvre / ouvrier BTP** : 1624,28€ brut / mois (soit 10,71€ brut de l'heure)
- **Maçon** : 1804,75€ brut / mois (soit 11,90€ brut de l'heure)



Ecrit par le 29 janvier 2026

- **Menuisier** : 1624,28€ brut / mois (soit 10,71€ brut de l'heure)
- **Peintre en bâtiment** : 1809,30€ brut / moi (soit 11,93€ brut de l'heure)
- **Plaquiste** : 1865,42€ brut / mois (soit 12,3€ brut de l'heure)
- **Plombier** : 1909,40€ brut / mois (soit 12,59€ brut de l'heure)

Depuis sa création, Mistertemp'group a mis en poste plus de 50 000 personnes pour ses 5 000 entreprises clientes. Pour ses clients et candidats, le leader de l'intérim digital propose une offre alliant la puissance du digital à un réseau de 130 agences de proximité. Actuellement, le groupe propose plus de 1 100 postes à pourvoir dans le BTP, tous métiers confondus.

**Salaires moyens constatés dans les offres à pourvoir dans toute la France proposées par Mistertemp'group.*

Ecrit par le 29 janvier 2026

BAROMÈTRE DES SALAIRES

BTP

Canalisateur
1800,20€
brut / mois
11,87
brut de l'heure

Carreleur
1819,92€
brut / mois
12,00
brut de l'heure

Charpentier
1803,24€
brut / mois
11,89
brut de l'heure

Chef de chantier
2047,41€
brut / mois
13,50
brut de l'heure

Conducteur de travaux
2529,69€
brut / mois
16,68
brut de l'heure

Couvreur
1771,39€
brut / mois
11,68
brut de l'heure

Electricien
1780,49€
brut / mois
11,74
brut de l'heure

Maçon
1804,75€
brut / mois
11,90
brut de l'heure

Manœuvre / ouvrier BTO
1624,28€
brut / mois
10,71
brut de l'heure

Menuisier
1624,28€
brut / mois
10,71
brut de l'heure

Peintre en bâtiment
1809,30€
brut / mois
11,93
brut de l'heure

Plaquiste
1865,42€
brut / mois
12,30
brut de l'heure

Plombier
1909,40€
brut / mois
12,59
brut de l'heure



Ecrit par le 29 janvier 2026

Près d'un professionnel sur deux attend une hausse de salaire en 2022



En 2022, le retour de la confiance des professionnels s'accompagnera d'attentes salariales plus élevées.

Le cabinet de recrutement **Walters People** dévoile la nouvelle version de son étude* de rémunération annuelle et met en lumière l'évolution des salaires ainsi que les tendances de l'emploi dans plus de 120 fonctions non cadres et une douzaine de domaines d'activité pour l'année qui démarre.

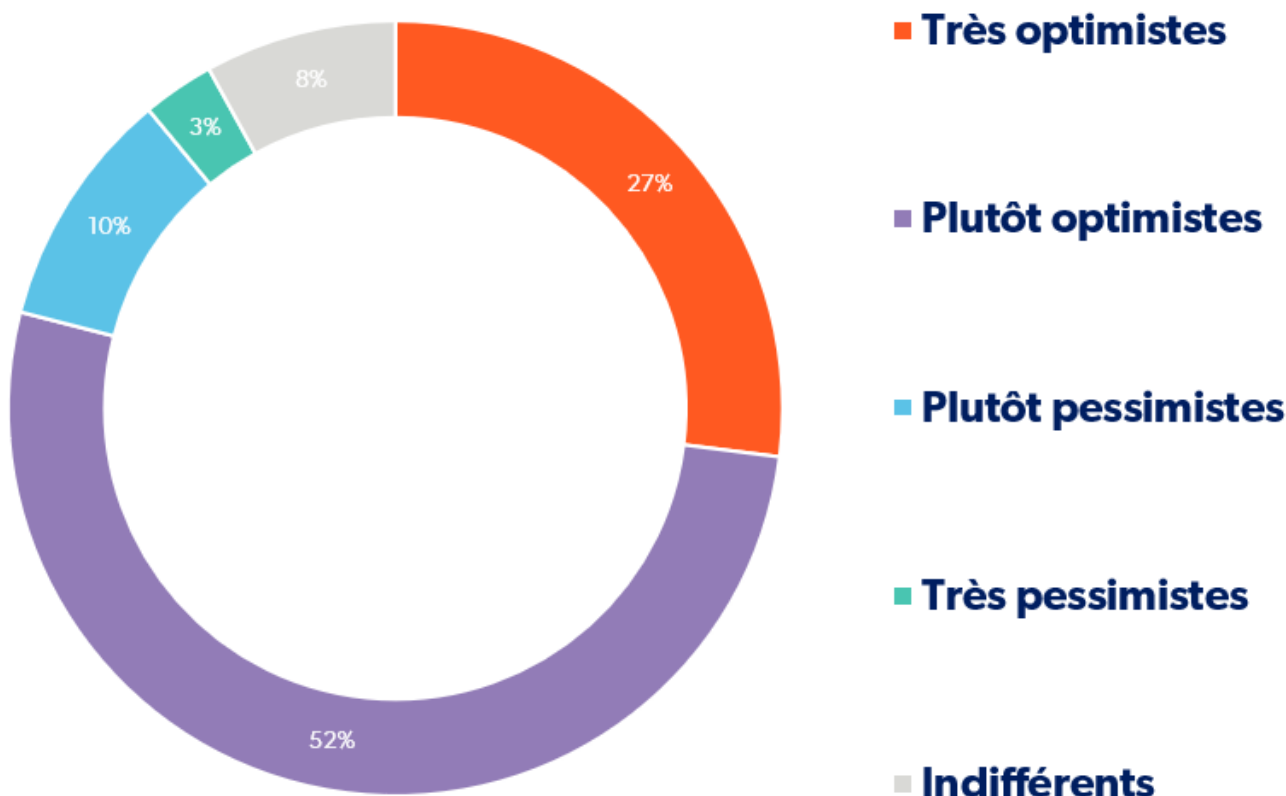
Même si la situation sanitaire - et donc économique - reste incertaine, les 1900 professionnels non cadres interrogés témoignent d'un net retour à la confiance et à la fidélité envers leur employeur... ce qui ne se fera pas sans des exigences plus marquées que jamais concernant leur rémunération.

Ecrit par le 29 janvier 2026

Des professionnels plus confiants, plus optimistes, qui comptent rester fidèles à leur entreprise

2022 est l'année du retour à la confiance pour les professionnels non cadres. 79% d'entre eux se disent en effet optimistes pour les 12 prochains mois (contre 60% en 2021).

Ce renouveau du marché de l'emploi, déjà amorcé depuis la fin d'année 2021, semble avoir un impact positif sur la relation que les professionnels entretiennent avec leur poste et leur entreprise, avec une fidélité et une stabilité qui se renforcent. Un quart des professionnels déclare en effet ne pas envisager de changement de poste prochain (contre 17% il y a un an, +8 points). 42% des personnes interrogées se disaient « déjà en recherche » il y a un an, et pour 2022 seulement 31% le déclarent encore (-11 points). Dans un marché plus confortable, les professionnels non cadres misent donc davantage sur leur employeur actuel pour poursuivre leur carrière.



Pas de fidélité sans hausse de la rémunération

Cette fidélité renouvelée n'est pas sans conséquences pour les entreprises. En effet, lorsqu'on interroge les professionnels non cadres sur les critères auxquels ils accordent le plus de valeur chez leur employeur, ils citent traditionnellement la rémunération en premier lieu. Mais cette année, ce critère renforce très largement sa position, avec près de 55% des professionnels qui le citent, contre 37% il y a

Ecrit par le 29 janvier 2026

un an (+18 points). Cette hausse nette creuse un écart important avec les critères suivants qui sont à plus de 10 points d'écart, et place la rémunération comme outil indispensable de l'attractivité des entreprises.

Cette importance de la rémunération se confirme lorsque l'on évoque les motivations qui pousseraient les professionnels non cadres à changer de poste. Ils sont à nouveau 55% à mettre le salaire en premier critère, devant même la progression de carrière (44%) ou l'amélioration des qualifications (32%).

Les professionnels ont compris que sur un marché tendu, avec des compétences parfois pénuriques, ils peuvent faire monter les enchères. Leur niveau d'exigence est donc progressivement mais nettement en train de s'élever.

D'ailleurs, ils font non seulement preuve de davantage d'ambitions mais aussi d'une confiance renforcée quand on leur parle de salaire. Ils sont en effet deux fois plus nombreux à anticiper une hausse de leur rémunération en 2022 (41% versus 20% en 2021) et même près de 10 points de plus (15% contre 5% il y a un an) à penser qu'ils seront « très certainement » augmentés.

Ecrit par le 29 janvier 2026

Top 5 des critères les plus valorisés par les candidats par rapport à leur employeur en 2022 :



1. Salaire
54.8%



2. Temps de transport domicile-travail
33.7%



3. Autonomie dans le poste
31.2%



4. Les collègues et la culture d'entreprise
30%



5. Le mode de management
29.9%

Les professionnels recherchés dans ce contexte de pandémie bénéficieront des plus belles augmentations

Pour les professionnels non cadres, la situation est particulièrement avantageuse dans deux situations 'gagnantes' :

Tout d'abord dans les domaines d'activité qui ont bénéficié de la crise sanitaire. Les métiers de la pharmaceutique sont par exemple en excellente santé, avec des opportunités nombreuses - notamment sur les métiers de la production - et des salaires en hausse sur les profils les plus recherchés (Technicien de maintenance : +9% / Pharmacien chef de produit : +7%). Les métiers de l'administration des ventes et de la 'supply chain' sont quant à eux en évolution, et donc porteurs d'opportunités, grâce au

Ecrit par le 29 janvier 2026

développement de la distribution et en particulier du e-commerce (salaires en hausse de 4% en moyenne en ADV).

L'autre contexte qui avantagera les professionnels est d'être présent sur un marché qui, mécaniquement, leur donne du pouvoir. C'est par exemple le cas dans les métiers de la finance et de la comptabilité, où les candidats disponibles pour combler les besoins des entreprises ne sont pas assez nombreux. Ces dernières doivent donc mettre en place des initiatives d'attraction ambitieuses, et faire un effort notable sur les salaires (+2% en moyenne mais jusqu'à +7% pour un comptable général ou +6% pour un aide-comptable) qui sont au cœur des problématiques actuelles.

**Walters People a interrogé plus de 1900 professionnels non cadres en octobre et novembre 2021 afin de connaître leur état d'esprit vis-à-vis du marché de l'emploi pour les 12 mois à venir.*

Un tiers des français déclarent être sous payés

Ecrit par le 29 janvier 2026



Le rapport d'[ADP](#) 'People at Work 2021 : l'étude Workforce View' réalisée auprès de plus de 32 000 salariés dans 17 pays, dont 1 920 en France, révèle que près d'un salarié français sur trois déclare regarder sa fiche de paie plus attentivement depuis qu'est survenue la crise du Covid-19.

Ecrit par le 29 janvier 2026

Des salariés plus attentifs que d'autres

Les jeunes de moins de 24 ans font désormais plus attention à leur fiche de paie : 34% déclarent ainsi regarder de plus près leur bulletin en fin de mois. C'est 9 points de plus que leurs aînés de plus de 45 ans (25%). Les salariés du secteur des Loisirs et de l'Hôtellerie eux aussi sont plus attentifs à leur fiche de paie : 4 sur 10 affirment la regarder de plus près depuis la crise. Ces chiffres peuvent s'expliquer par la situation compliquée des salariés de ce secteur fortement impactés par la crise sanitaire et dont beaucoup ont été mis en activité partielle. Il en est de même des salariés du domaine de l'immobilier (42%) et du BTP (37%) qui examinent leur rémunération plus attentivement depuis le début de la pandémie.

C'est le cas également pour les freelances qui font plus attention à leur net à payer par rapport aux salariés qui ont un contrat en CDI (35% vs 27%).

Des bulletins qui contiennent des erreurs

Si les salariés regardent plus attentivement leur net à payer, c'est aussi pour éviter les erreurs que peuvent contenir les bulletins de paie. Pour un tiers des salariés, ces erreurs sont en leur défaveur, puisque 33% déclarent être toujours, souvent ou parfois sous-payés. Un tiers affirme également être payés en retard (30%). Plus de la moitié (52%) des entreprises admet que les réclamations des salariés font partie des manières d'identifier les erreurs de paie.

Prise en main d'outils de gestion des finances

Les salariés ont aussi commencé à utiliser des applications pour faciliter la gestion de leurs finances. Là encore, les jeunes de 18 à 24 ans se détachent de leurs aînés. Près d'un tiers d'entre eux utilisent désormais des outils pour gérer leur budget contre seulement un sur cinq des salariés de plus de 45 ans. La crise a mis en lumière ces Français qui souffrent de difficultés financières. En effet, si ces salariés font de plus en plus attention à leurs finances c'est aussi parce que certains peinent à gérer leur trésorerie entre le jour de la paie et l'échéance de leurs factures. Près d'un jeune sur cinq évoque ainsi cette problématique. Une difficulté partagée également par trois salariés sur dix issus du secteur des Médias et 22% des freelances, intérimaires ou CDD.

«Le bulletin de paie est le premier vecteur de communication entre l'entreprise et le collaborateur.»

« La crise sanitaire a replacé la question de la paie au centre du jeu. Les défis étaient colossaux pour les entreprises entre les ruptures de compétences, l'inflation d'évolutions légales ou les systèmes qui ne fonctionnaient pas à distance... Or, le bulletin de paie est le premier vecteur de communication entre l'entreprise et le collaborateur. En temps normal, la paie est ainsi une évidence ; en cas d'erreur ou de retard, les impacts sur la productivité, la situation financière ou la santé des personnes peuvent être majeurs. Sans parler de l'image de marque de l'entreprise. Il est donc temps de porter un nouveau regard sur la paie. Alors qu'elle n'était considérée que comme un processus chronophage et complexe, la paie doit avant tout être juste en temps et en heure quelles que soient les circonstances. Cela passe par

Ecrit par le 29 janvier 2026

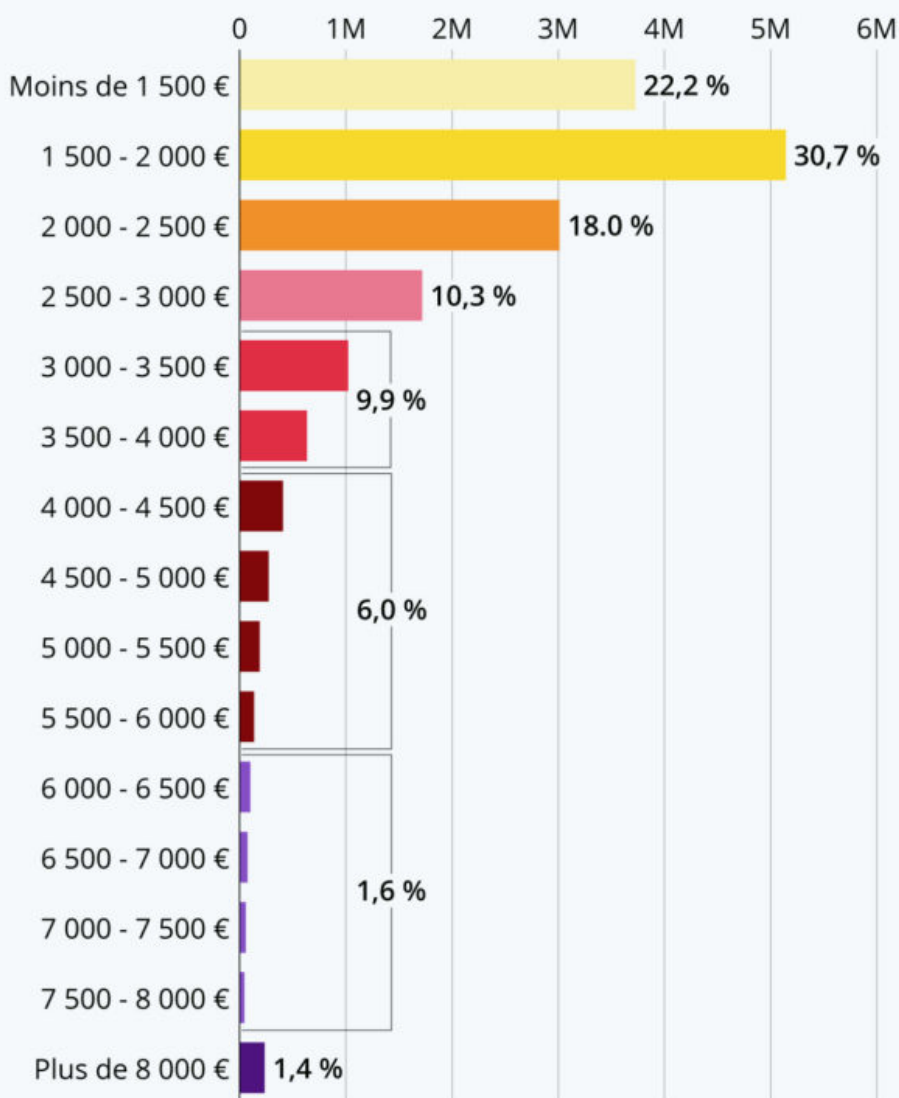
une phase de transformation, par exemple en adoptant des processus numériques pour assurer des gains de temps, d'efficacité et d'agilité. De plus, les technologies déployées par un partenaire comme ADP peuvent aujourd'hui faire bénéficier les entreprises de données et d'analyses précises : la paie peut ainsi devenir un atout stratégique pour les DRH, donc un véritable outil de performance au service de l'entreprise » commente Carlos Fontelas de Carvalho, président d'ADP en France et en Suisse.

Comment se répartissent les salaires en France ?

Ecrit par le 29 janvier 2026

La répartition des salaires en France

Distribution des salaires mensuels nets en équivalent temps plein (et en %) en France en 2019 *



* France hors Mayotte, salariés en équivalent temps plein du privé et des entreprises publiques.

Source : Insee



statista

Ecrit par le 29 janvier 2026

Combien gagnez-vous par rapport à la moyenne des Français ? La [dernière étude](#) de l'Insee publiée cette semaine dévoile la distribution des salaires dans l'Hexagone et permet de le découvrir. En 2019, le salaire moyen dans le secteur privé s'élevait à 2 424 € nets mensuels. Mais ce chiffre est tiré à la hausse par les très gros salaires puisque le salaire net médian est inférieur de 20 % au salaire moyen, traduisant une plus forte concentration des revenus dans le bas de la distribution, comme le note l'institut. La médiane se situe ainsi à 1 940 € nets mensuels, ce qui signifie que la moitié des [salariés français](#) gagnent moins que cette somme et que l'autre moitié se situe au-dessus.

Basé sur les données de cette étude, notre graphique donne un aperçu détaillé de la répartition des [salaires](#) dans le secteur privé et les entreprises publiques (en équivalent temps plein). On constate ainsi que 22 % des salariés perçoivent moins de 1 500 € nets par mois et que près de 31 % se situent entre 1 500 € et 2 000 € nets. Concernant les tranches suivantes, environ 28 % touchent de 2 000 € à 3 000 € et ce chiffre descend à 10 % pour les salaires compris entre 3 000 € et 4 000 €. Enfin, les revenus supérieurs à 4 000 € nets mensuels ne concernent que 9 % des salariés français (en EQTP).

De Tristan Gaudiaut pour [Statista](#)