

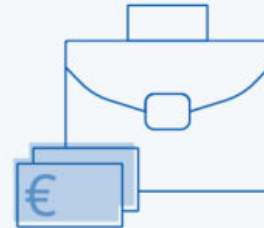
Ecrit par le 22 novembre 2024

Les pays où l'on gagne le mieux sa vie

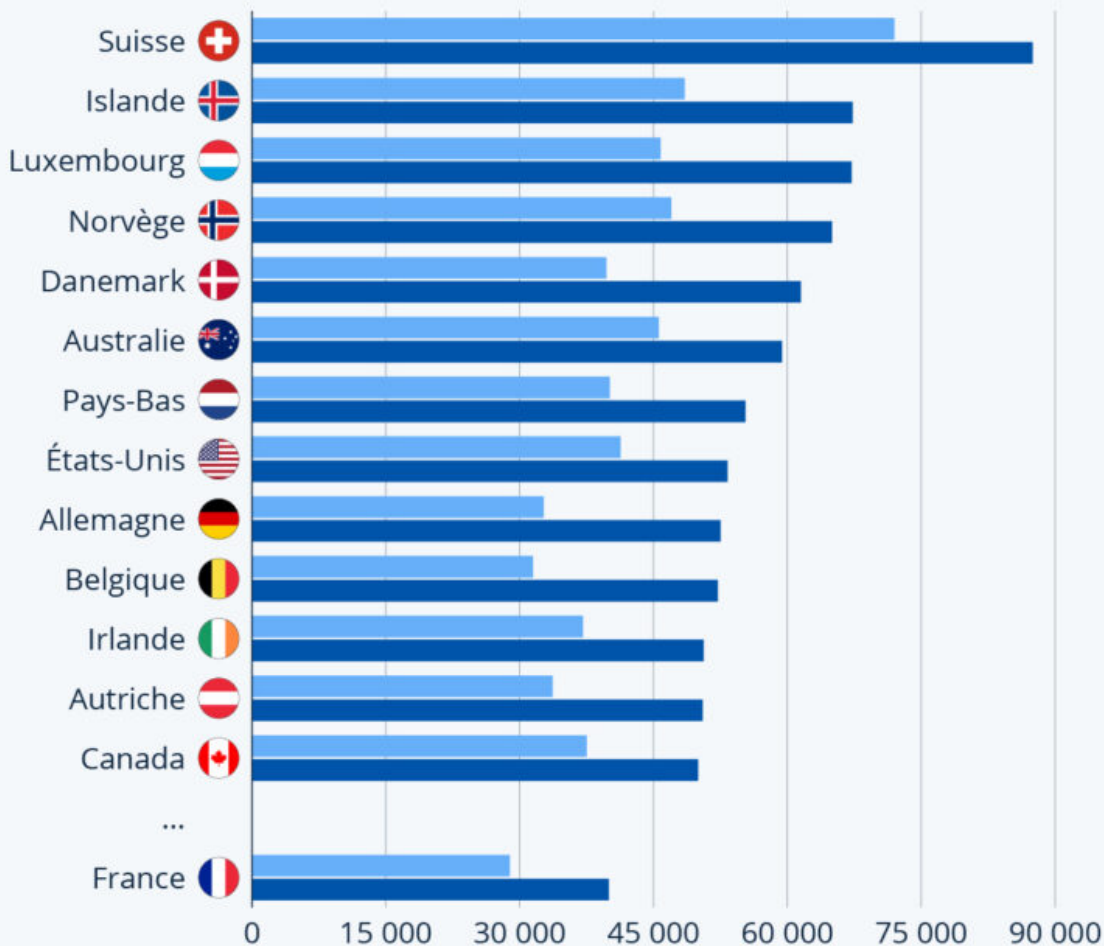
Écrit par le 22 novembre 2024

Les pays où l'on gagne le mieux sa vie

Salaire moyen brut/net dans une sélection de pays de l'OCDE en 2021, en euros *



■ Net ■ Brut



* pour un célibataire sans enfants. Données arrondies.

Source : OCDE



statista

Ecrit par le 22 novembre 2024

En 2021, un célibataire sans enfant en Suisse a gagné environ 72 000 euros nets pour un salaire brut d'environ 87 500 euros par an. C'est ce que montrent les [données](#) collectées par l'OCDE sur la situation du marché du travail dans les pays membres, converties en euros par Statista avec les taux de change applicables. On trouve ainsi en Suisse des salaires se situant parmi les plus élevés d'Europe (et du monde).

Comme le montre notre graphique, les écarts entre les [salaires](#) bruts et nets sont particulièrement importants en Belgique, en Allemagne et au Danemark. En Belgique, les employés à temps plein ne perçoivent en moyenne que 60 % de leur salaire brut, contre 62 % en Allemagne et environ 65 % au Danemark. Cela explique en partie la position de la Suisse dans ce classement : dans ce pays, les prélèvements ne s'élèvent en moyenne qu'à 18 % du salaire brut.

En [France](#), un célibataire sans enfant gagne en moyenne 40 000 euros bruts et reçoit 72 % de ce montant net, soit 28 900 euros, ce qui place le pays assez loin derrière ses voisins du Nord et de l'Est.

Bien entendu, ces chiffres sont à mettre en relation avec le [coût de la vie](#) dans les différents pays. En Suisse par exemple, il est particulièrement élevé : en 2021, le coût de la vie y était de 47,7 % supérieur à celui de l'Allemagne et 41,2 % à celui de la France, selon les chiffres de l'OCDE. Néanmoins, ce pays reste l'un de ceux où le [pouvoir d'achat médian de la population est le plus élevé en Europe](#).

De Claire Villiers pour [Statista](#)

Index d'égalité professionnelle : Les évolutions 2023

Écrit par le 22 novembre 2024



Il ne reste que quelques semaines aux entreprises d'au moins 50 salariés pour publier leur index d'égalité professionnelle, le 1er mars 2023. Et ce, même si elles ont publié des mesures de correction ou des objectifs de progression au 1er septembre 2022. Comment calculer et publier correctement l'index ? Les réponses d'Anne-Lise Castell, juriste aux Editions Tissot spécialisées en droit social.

Une obligation d'information renforcée

Les entreprises d'au moins 50 salariés doivent mesurer les écarts de rémunération entre femmes et hommes à partir de 4 ou 5 indicateurs (selon l'effectif).

Elles ont ensuite l'obligation de publier la note globale de l'index et la note obtenue à chacun des indicateurs sur le site internet de l'entreprise :

- au plus tard le 1er mars de chaque année, les notes doivent rester visibles jusqu'à la publication des résultats l'année suivante.
- de manière visible et lisible, par exemple, sur la page d'accueil ou dans une rubrique facilement identifiable et accessible en deux ou trois clics.

Ecrit par le 22 novembre 2024

- par tout moyen (courrier papier ou électronique, affichage, etc.) si l'entreprise ne dispose pas d'un site internet. Attention une publication sur un intranet n'est pas suffisante !

Mais aussi de les communiquer à l'administration - via le site Index Egapro du ministère du Travail et au CSE via la Base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE). Si le niveau de résultat obtenu est inférieur à 75 points, les entreprises doivent mettre en œuvre des mesures de correction et, le cas échéant, de rattrapage salarial dans un délai de 3 ans.

En 2023, l'administration devra également être informée au plus tard le 1er mars :

- des mesures de correction envisagées ou déjà mises en œuvre (score inférieur à 75 points) ;
- des objectifs de progression de chacun des indicateurs (score inférieur à 85 points) ;
- ainsi que les modalités de publication de ces mesures et de ces objectifs.

Les cas particuliers des indicateurs incalculables...

Lorsqu'il est impossible de calculer la note globale (le nombre maximal de points pouvant être obtenu est de toute façon inférieur à 75), elle n'a pas à être publiée sur le site Internet. Il en va de même si un indicateur n'est pas calculable. Il faut dans ce cas préciser au CSE pourquoi il n'a pas pu être calculé.

Quelles sont les sanctions encourues ?

L'entreprise qui ne respecte pas ses obligations s'expose à un panel de sanctions, civiles ou pénales. Le défaut de publication au 1er mars 2023, des informations relatives aux écarts de rémunération ou de définition de mesures de correction, entraîne dans un premier temps une mise en demeure de l'inspection du travail d'y remédier dans un délai minimum d'un mois. L'entreprise doit alors prouver qu'elle respecte ses obligations ou justifier de sa défaillance, au risque d'essuyer une pénalité qui peut atteindre au maximum 1 % des rémunérations et gains versés aux travailleurs au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise ne respecte pas l'une des obligations sur l'égalité professionnelle.

Le défaut de visibilité et de lisibilité des résultats entraîne, lui aussi, une pénalité financière allant jusqu'à 1 % de la masse salariale annuelle. Une pénalité spécifique s'applique également en cas de résultat insuffisant pendant 3 années consécutives.

Enfin, si les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et les actions mises en œuvre pour les supprimer n'ont pas été mis à disposition des élus (via la BDESE), un délit d'entrave peut être reconnu (7 500€ d'amende).

Face à ce casse-tête, des offres en ligne existent pour agir vite, éviter les erreurs et fiabiliser le calcul.

Par **Anne-Lise Castell**, juriste aux **Éditions Tissot** pour **RésoheβδοEco** - **www.reso-hebdo-eco.com**

Ecrit par le 22 novembre 2024



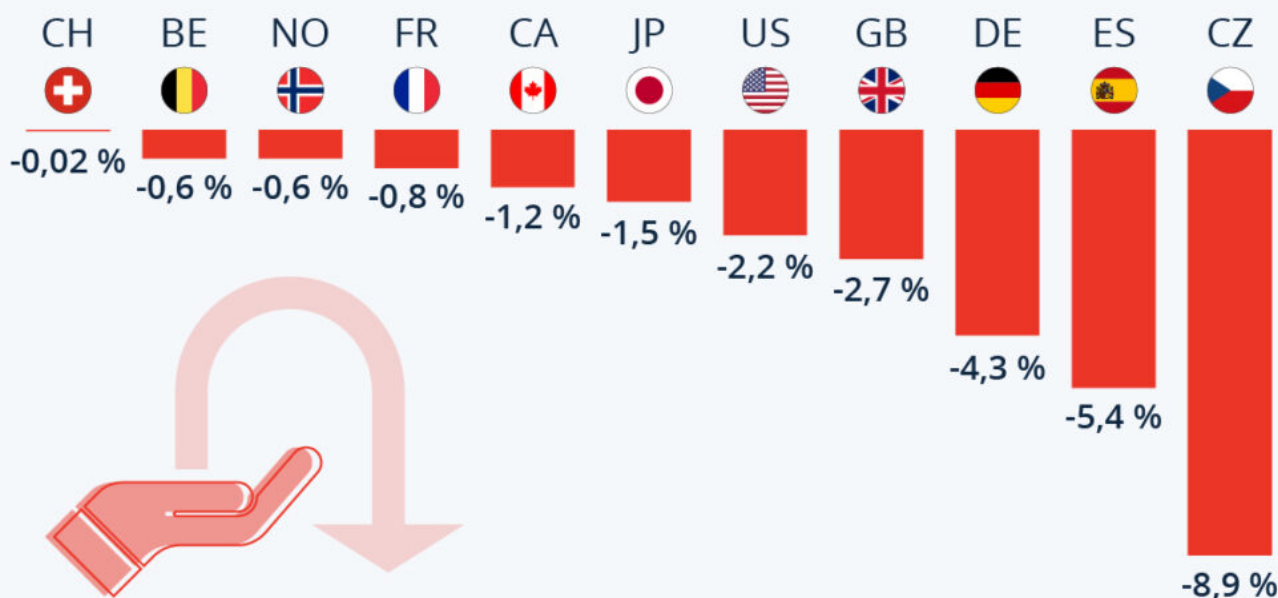
Anne-Lise Castell, juriste aux Editions Tissot.

La hausse des salaires ne rattrapera pas l'inflation

Ecrit par le 22 novembre 2024

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.

Écrit par le 22 novembre 2024

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.

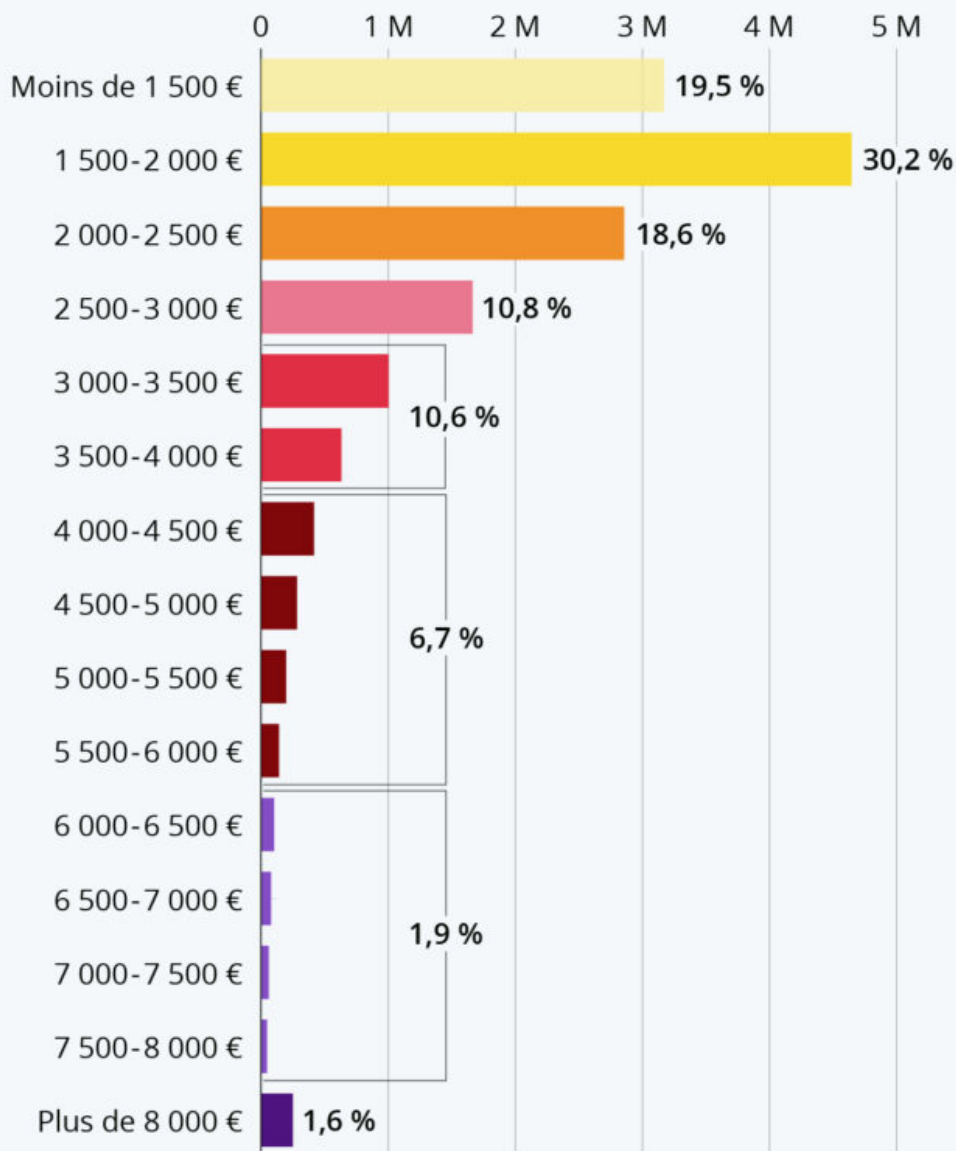
De Tristan Gaudiaut pour [Statista](#)

La pyramide des salaires en France

Écrit par le 22 novembre 2024

La pyramide des salaires

Distribution des salaires mensuels nets en France, en équivalent temps plein (et pourcentage) en 2020 *



* France hors Mayotte, salariés du privé et des entreprises publiques.

Source : Insee



statista

Ecrit par le 22 novembre 2024

Combien gagnez-vous par rapport à la moyenne des Français ? Une [étude](#) de l'Insee dévoile la distribution des salaires dans l'Hexagone et permet de le découvrir. En 2020, le salaire moyen d'un salarié du privé s'élevait à 2 518 € nets par mois en équivalent temps plein (EQTP). Mais ce chiffre est tiré à la hausse par les très gros revenus. En effet, la médiane des salaires est inférieure de 20 % à la moyenne, traduisant une plus forte concentration dans le bas de la distribution. Le salaire net médian - qui signifie que 50 % des [salariés français](#) gagnent moins que cette somme et que l'autre moitié gagne plus - se situe ainsi à 2 005 € nets mensuels.

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 que 19,5 % des salariés perçoivent moins de [1 500 €](#) nets par mois (certains salaires en EQTP pouvant être inférieurs au Smic) et qu'environ 30 % se situent entre 1 500 € et 2 000 € nets. Concernant les tranches suivantes, près de 30 % touchent de 2 000 € à 3 000 € et ils ne sont plus que 10,6 % à gagner entre 3 000 € et 4 000 €. Les revenus supérieurs à 4 000 € nets mensuels ne concernent qu'autour d'un salarié français sur dix en EQTP. Au delà de 8 000 €, seulement 1,6 %.

De Tristan Gaudiaut pour [Statista](#)

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

Ecrit par le 22 novembre 2024



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

Ecrit par le 22 novembre 2024

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 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 %).

Ecrit par le 22 novembre 2024

« 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 ».

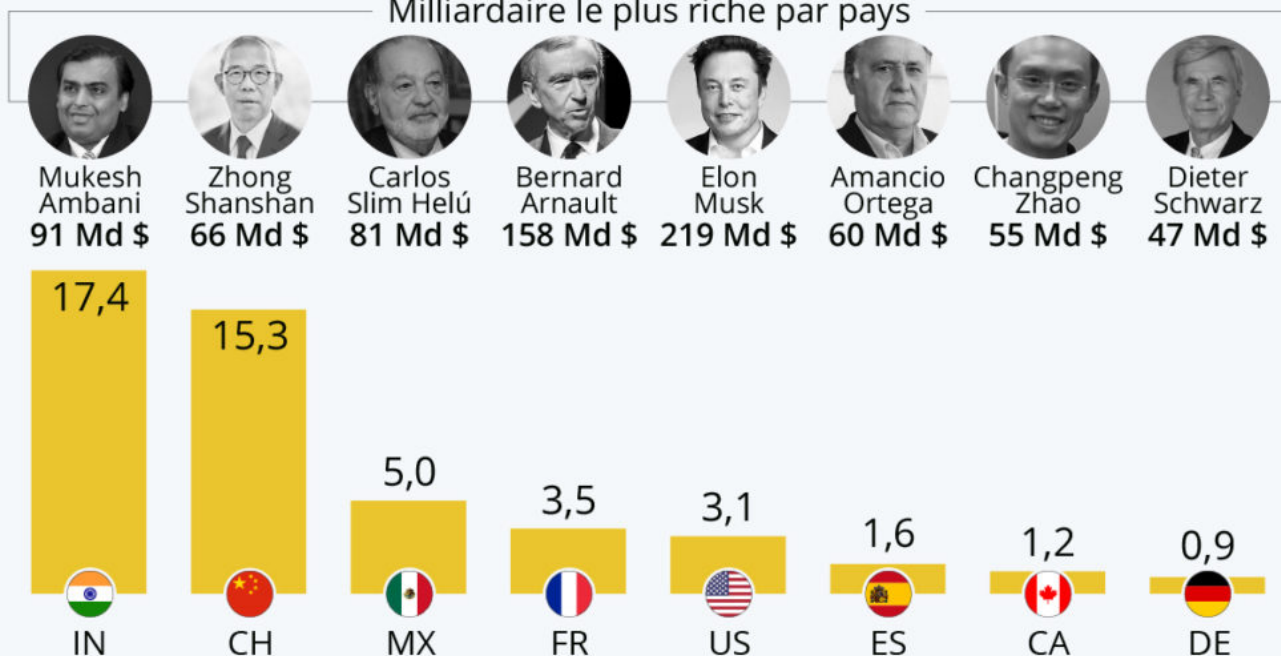
3,5 millions d'années de salaires pour égaler la fortune de Bernard Arnault

Ecrit par le 22 novembre 2024

Les grandes fortunes valent des millions d'années de salaires

Temps nécessaire de travail au salaire annuel moyen pour égaler la plus grande fortune du pays (en millions d'années) *

Milliardaire le plus riche par pays



* Salaires moyens de 2020. Fortunes des milliardaires : données du 11 mars 2022.

Crédit photo : Wikimedia

Sources : Forbes, OCDE, Picodi, Bureau national des statistiques de Chine



statista

Elon Musk est devenu l'homme le plus riche du monde, comme le révèle le [classement annuel](#) des milliardaires publié par Forbes. Le magazine économique note qu'il est le premier à dépasser la barre des 200 milliards de dollars. Avec une fortune nette d'environ 219 milliards de dollars à ce jour (en grande partie composée d'actions), il détrône le fondateur d'Amazon, Jeff Bezos, qui se situe désormais à 171 milliards de dollars. Le patron du géant du luxe LVMH, Bernard Arnault, occupe la troisième place

Écrit par le 22 novembre 2024

avec 158 milliards de dollars. Hors de portée pour le commun des mortels, ces sommes apparaissent d'autant plus démesurées lorsqu'on les mesure en nombre moyen d'années de salaires.

Pour amasser la fortune actuelle d'Elon Musk, par exemple, un Américain devrait travailler plus de 3 millions d'années au salaire annuel moyen (69 392 dollars bruts en 2020 selon l'OCDE). Comme le montre notre graphique, l'écart de richesse est assez similaire en France, où il faudrait accumuler 3,5 millions de salaires annuels moyen (autour de 40 000 euros) pour atteindre l'équivalent de la fortune de Bernard Arnaud. Ces chiffres peuvent doubler si l'on se base sur le [revenu net médian](#), dont les données n'étaient pas disponibles pour chaque pays au moment de la publication de l'article. Selon l'Insee, le salaire net médian est d'environ 22 000 euros par an en France, ce qui porterait alors à près de 7 millions d'années le temps nécessaire pour égaler la fortune de l'homme le plus riche du pays.

Si les chiffres sont déjà astronomiques dans les pays occidentaux à hauts revenus, la disparité est encore plus grande dans les pays à revenus intermédiaires, comme la Chine ou l'Inde. La fortune du milliardaire indien Mukesh Ambani était estimée à environ 91 milliards de dollars au moment de la publication de la liste de Forbes. Avec un salaire annuel moyen d'environ 5 000 dollars, plus de 17 millions d'années seraient nécessaires aux habitants de l'Inde pour atteindre cette somme.

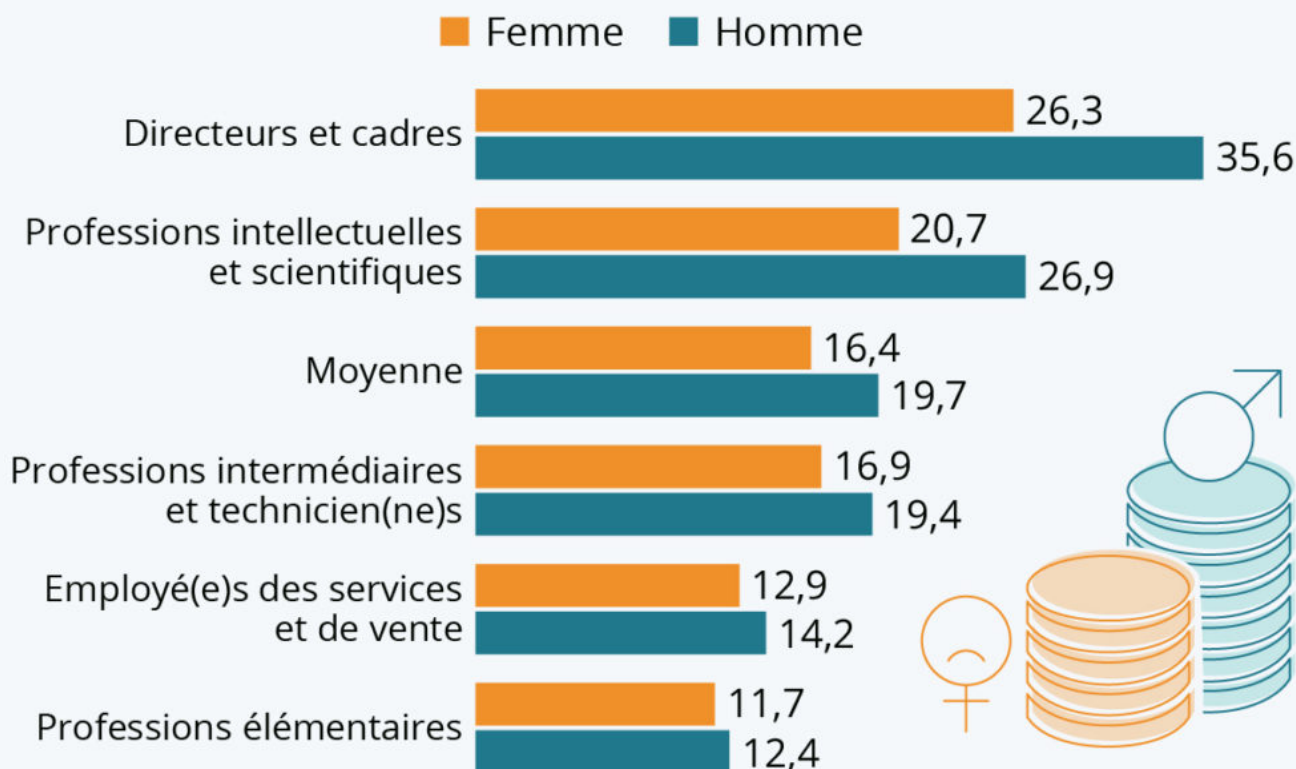
De Tristan Gaudiaut pour [Statista](#)

Une profession, deux salaires

Ecrit par le 22 novembre 2024

Une profession, deux salaires

Salaire horaire moyen des hommes et des femmes par catégorie de professions en France, en euros



Données de 2018. Classification internationale type des professions (CITP).
Source : Eurostat



statista 

Alors que la journée internationale des droits des femmes s'achève, [Statista](https://www.statista.com) rappelle que les inégalités salariales entre les femmes et les hommes prennent des formes multiples. Si une part d'entre elles peut s'expliquer par le temps de travail (les femmes étant plus nombreuses à travailler à temps partiel) ou par la sous-représentation des femmes dans les postes à responsabilité, des inégalités s'observent également à poste égal. Et ces dernières ont tendance à être plus marquées à mesure que l'on monte dans l'échelle

Écrit par le 22 novembre 2024

des salaires.

Selon les [données](#) d'Eurostat (2018), un directeur ou cadre gagnait en moyenne 35,6 € de l'heure en France, tandis qu'une femme avec les mêmes responsabilités n'était rémunérée que 26,3 €. L'écart était également supérieur à la moyenne pour les professions intellectuelles et scientifiques : le salaire horaire moyen des hommes était d'environ 26,9 €, contre 20,7 € pour les femmes. Les différences les plus faibles sont en revanche observées dans les postes à bas salaires.

De Tristan Gaudiaut pour [Statista](#)

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.

Ecrit par le 22 novembre 2024

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)
- **Manceuvre / 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)
- **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.*

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

Écrit par le 22 novembre 2024



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.

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

Écrit par le 22 novembre 2024

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 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.

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 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.



Écrit par le 22 novembre 2024

**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.*