

Juste rémunération

Regards croisés entre salariés et employeurs

Juin 2026

Contact Fondation Travailler autrement :
contact@fondation-ta.org

Méthodologie

SALARIÉS



L'enquête a été menée auprès d'un échantillon de **1 000** salariés du secteur privé (hors entreprises publiques), représentatif de la population salariée française métropolitaine du secteur privé

La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas sur les critères de sexe, d'âge, de catégorie socioprofessionnelle et de secteur d'activité



Les interviews ont été réalisées par questionnaire auto-administré en ligne du **9 au 19 novembre 2025**

ENTREPRISES



L'enquête a été menée auprès d'un échantillon de **468** dirigeants, DRH, RRH, DAF et responsables des rémunérations au sein d'entreprises de 20 salariés et plus. Parmi eux :

- **400** personnes ont été interrogées par téléphone
- **68** personnes ont été interrogées par le biais d'une consultation en ligne via un lien unique d'enquête, diffusé directement par la Fondation Travailler autrement, Diot-Siaci et des fédérations patronales

La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas, sur les critères de secteur d'activité, de taille d'entreprise et de région d'implantation de l'entreprise



Les interviews ont été réalisées :

- par téléphone du **9 décembre 2025** au **9 janvier 2026**
- par questionnaire auto-administré en ligne via un lien unique d'enquête du **16 décembre 2025** au **9 février 2026**

Les différences significatives * sont indiquées ainsi :

XX% / XX% : le résultat apparaît en rouge lorsqu'il est significativement inférieur à la moyenne, en vert lorsqu'il est significativement supérieur à la moyenne.



Les résultats de l'étude

Les enseignements clés

La rémunération : un élément central de la satisfaction en entreprise

- S'ils le pouvaient, **les salariés choisiraient majoritairement (67%) une augmentation de leur rémunération** plutôt que des avantages additionnels, un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, ou encore une évolution de poste.
- **89%** des entreprises estiment accorder une « **juste** » rémunération alors que seuls **63%** des salariés ont le sentiment d'en percevoir une.
- **Les cadres sont parmi les plus satisfaits quant à leur rémunération** et sont donc plus nombreux que la moyenne à souhaiter « gagner moins d'argent mais avoir plus de temps libre » (49% vs 39% en moyenne).

Les politiques de rémunération au sein des entreprises : une myriade de possibilités à usage variable

- **La rémunération n'est un levier de fidélisation que lorsqu'elle est considérée comme suffisante et équitable.** À noter que persistent des inégalités d'accès aux rémunérations (selon le profil socio-économique et / ou la taille de l'entreprise) et aux avantages (**20%** des salariés ont déclaré n'en bénéficier d'aucun).
- **87%** des entreprises ont le sentiment de **communiquer clairement sur leur politique de rémunération** tandis que seuls **62%** des salariés jugent que c'est réellement le cas.
- Les **titres-restaurant** et la **couverture mutuelle étendue aux ayants droits** sont les **avantages les plus répandus et qui génèrent le plus d'utilité perçue** par les collaborateurs.

Quels leviers pour attirer et fidéliser les collaborateurs ?

- Le principal frein rencontré par les entreprises pour faire évoluer la politique de rémunération réside dans les contraintes budgétaires, ce qui pousse à **privilégier des leviers économiquement efficaces.**
- Différentes dispositions ayant trait au **temps de travail et à l'organisation du travail** sont citées en deuxième position par les salariés comme levier de fidélisation alors qu'ils sont sous-estimés par les entreprises.



A

Le regard sur les rémunérations octroyées aux salariés

Le niveau de sa rémunération mensuelle nette (hors variable)

Question : Quel est actuellement le montant mensuel net de votre rémunération hors variable ?

Moyenne : 2 321,50 €

Selon le genre

Hommes : **2 508,80 €**
Femmes : **2 093,80 €**

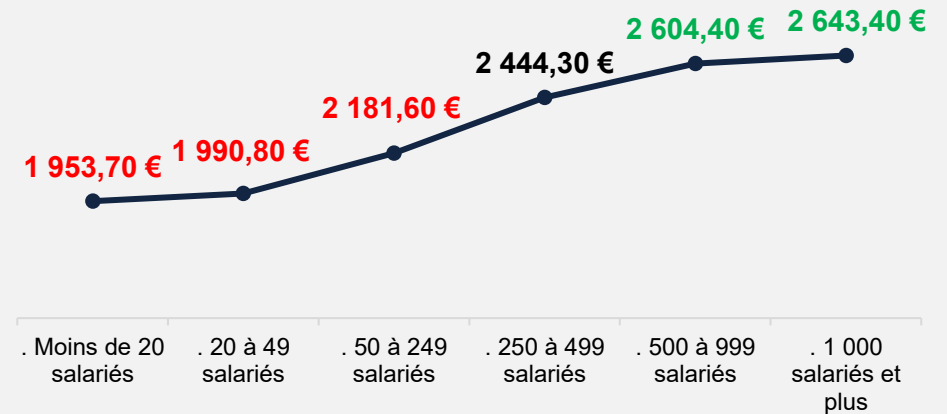
Selon l'âge

18-24 ans : **1 735,70 €**
25-34 ans : **2 060,90 €**
35-49 ans : 2 391,30 €
50 ans et plus : **2 592,40 €**

Selon la catégorie professionnelle

Cadres : **3 368,10 €**
Professions intermédiaires : 2 335,30 €
Employés : **1 846,40 €**
Ouvriers : **1 904,00 €**

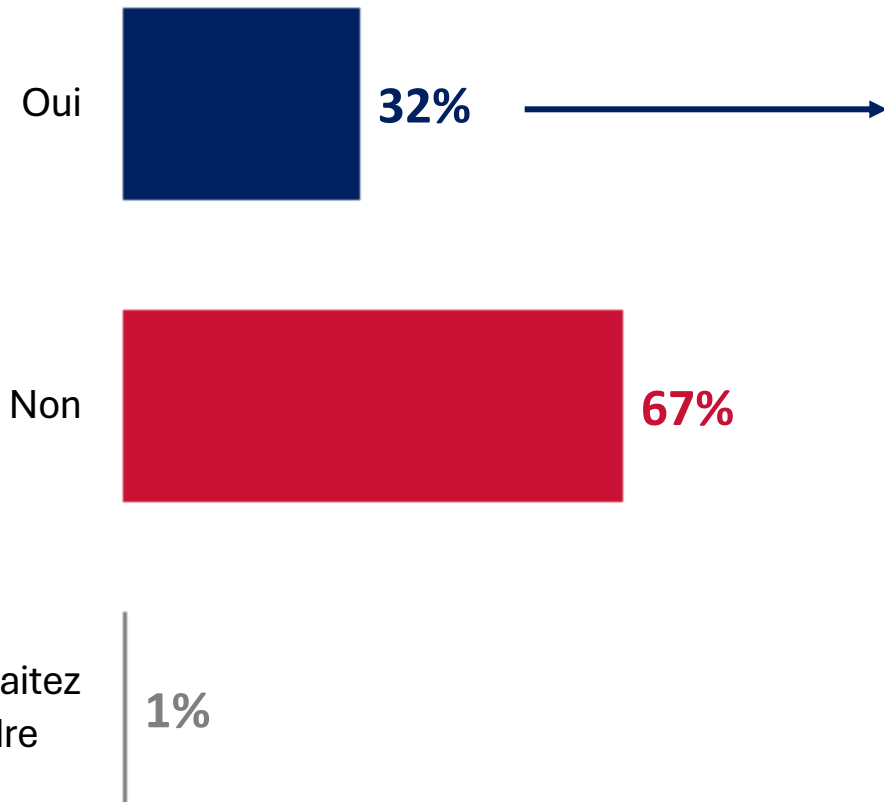
Selon la taille de l'entreprise



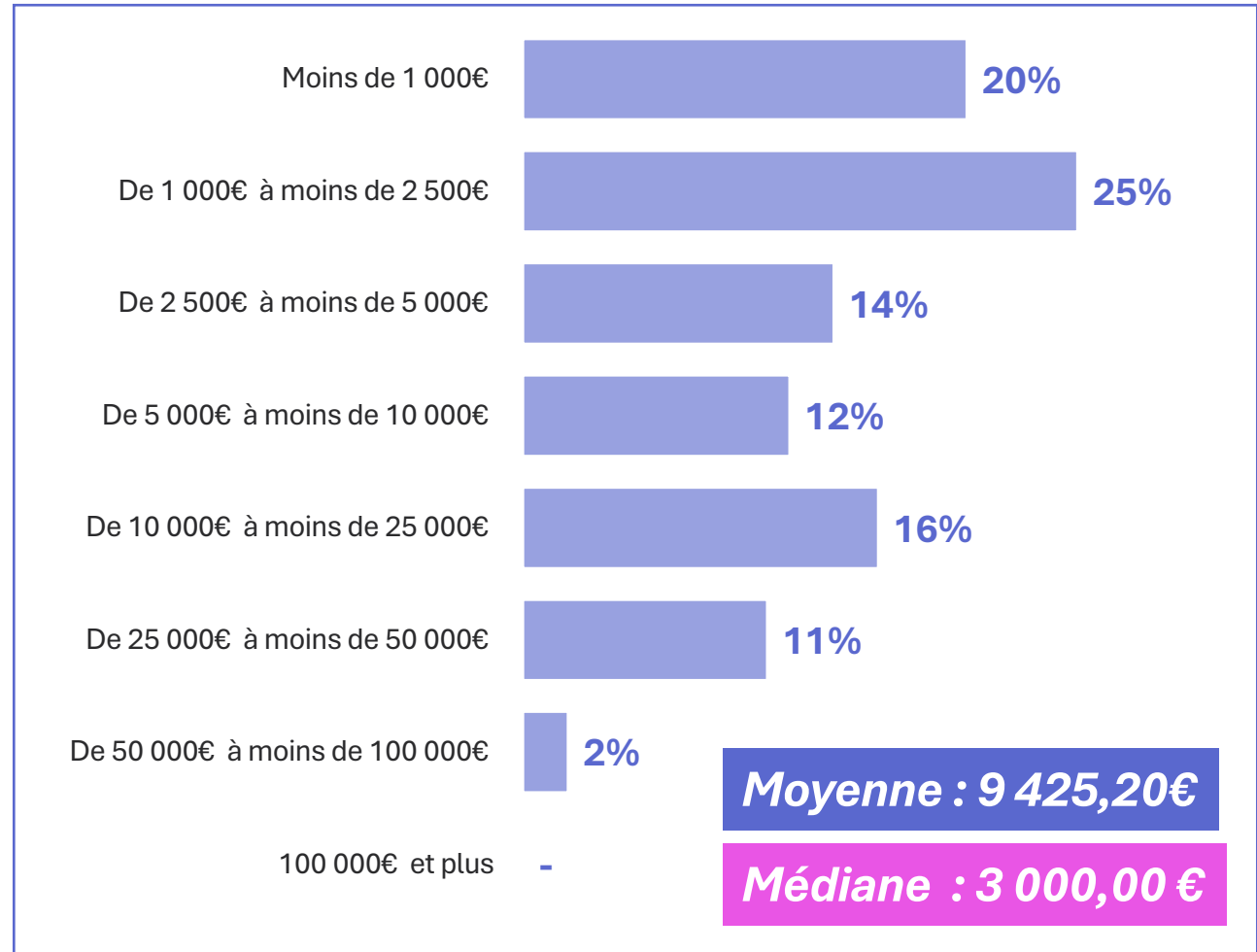
Médiane : 2 500,00 €

Le fait de bénéficier d'une rémunération variable et son montant

Question : Bénéficiez-vous d'une rémunération variable ?

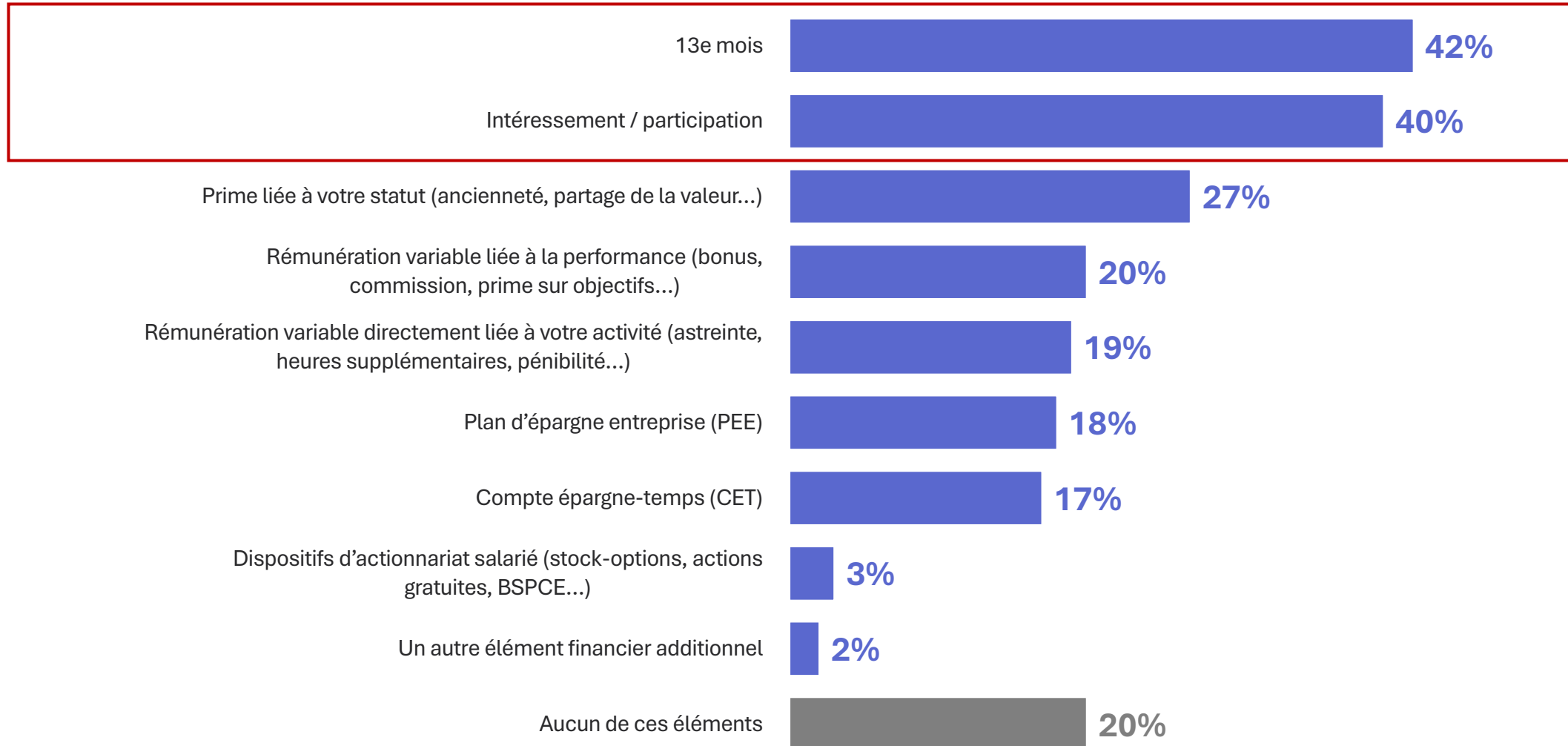


Question : Quel est actuellement le montant annuel net de votre variable ?



Les éléments financiers perçus au cours des douze derniers mois

Question : Parmi les éléments financiers suivants, lesquels avez-vous reçus au cours des 12 derniers mois ?

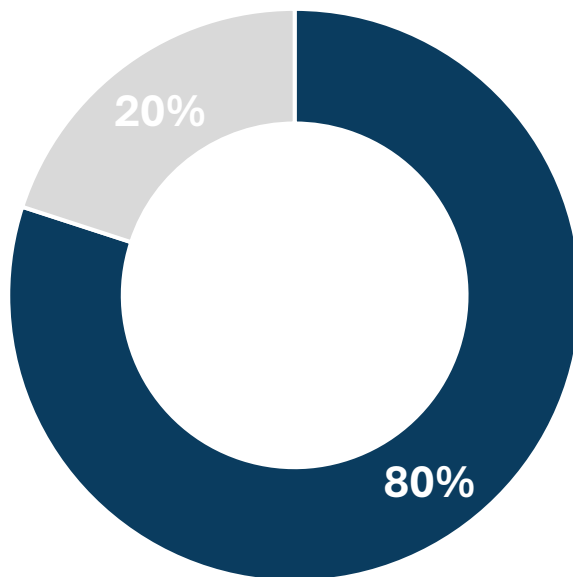


* Total supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner plusieurs réponses

Les éléments financiers perçus au cours des douze derniers mois

Récapitulatif

Question : Parmi les éléments financiers suivants, lesquels avez-vous reçus au cours des 12 derniers mois ?



Au moins **un élément financier reçu** au cours des 12 derniers mois

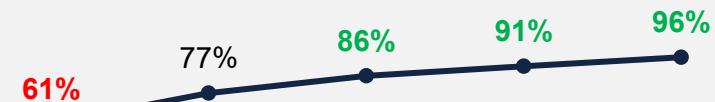
Selon la catégorie professionnelle

Cadres : **90%**
Professions intermédiaires : 81%
Employés : **73%**
Ouvriers : 79%

Selon le genre

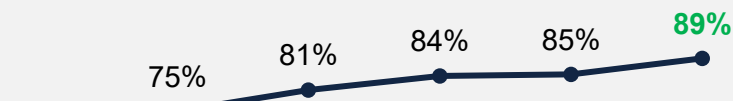
Hommes : **85%**
Femmes : **74%**

Selon le niveau de sa rémunération mensuelle nette



Moins de 1500€ De 1500 à moins de 2000€ De 2000 à moins de 3000€ De 3000 à moins de 4000€ 4000€ et plus

Selon la taille de l'entreprise

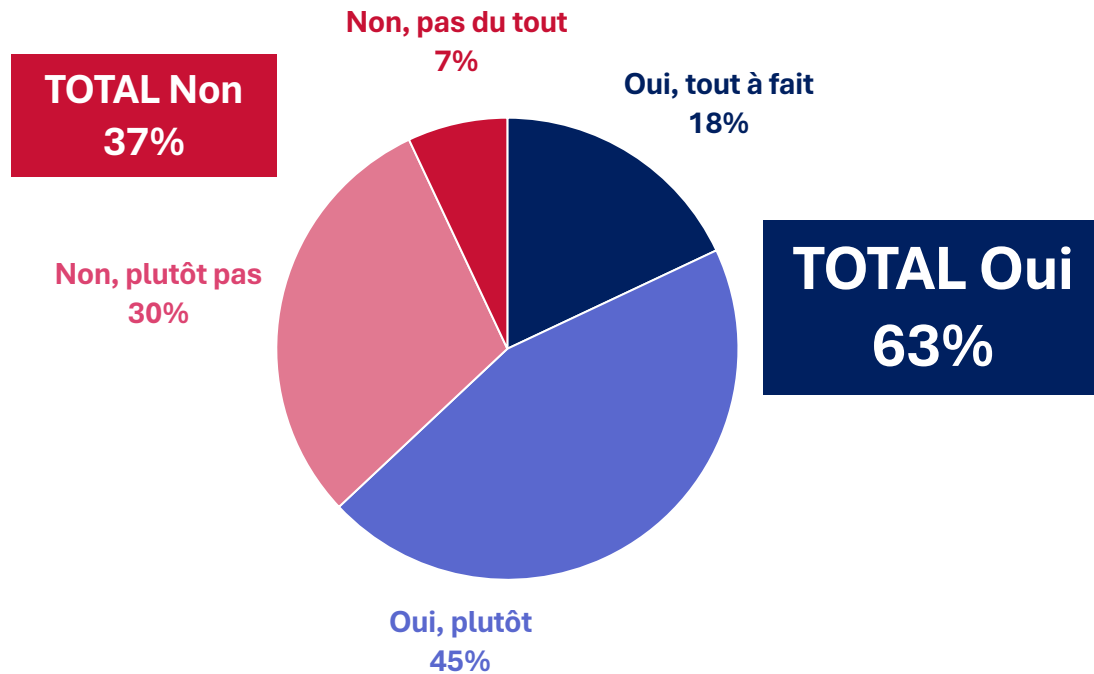


Moins de 20 salariés 20 à 49 salariés 50 à 249 salariés 250 à 499 salariés 500 à 999 salariés 1 000 salariés et plus

Le sentiment de percevoir / d'accorder une « juste » rémunération

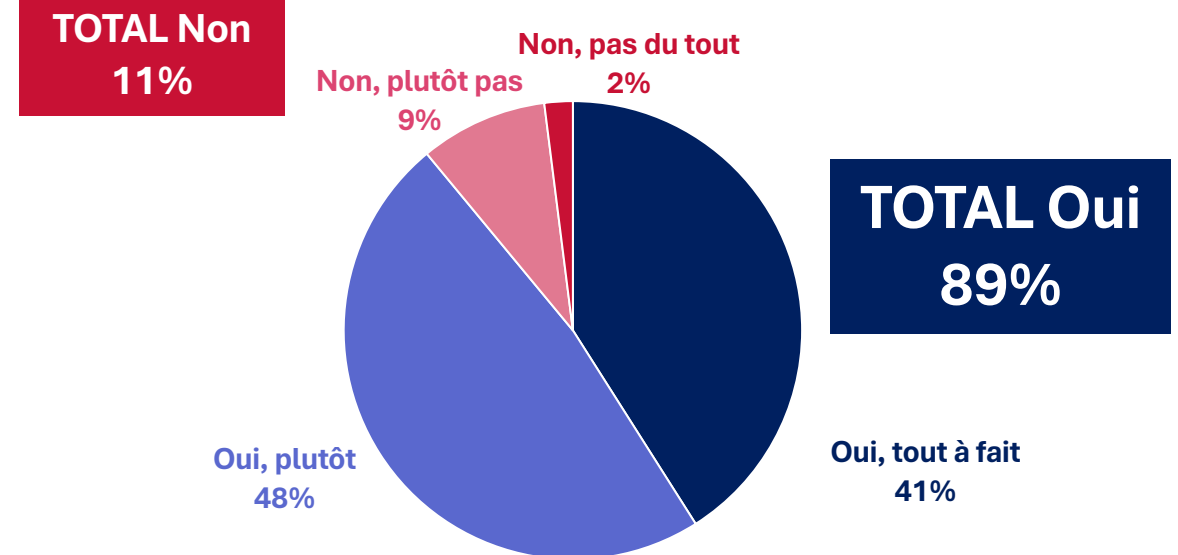
SALARIÉS

Question : Avez-vous le sentiment que la rémunération que vous percevez permet de subvenir à vos besoins essentiels ainsi qu'à ceux de votre famille ?



ENTREPRISES

Question : Avez-vous le sentiment que l'ensemble de vos collaborateurs touche une rémunération qui leur permet de subvenir à leurs besoins essentiels ainsi qu'à ceux de leur famille ?



Le sentiment de percevoir une « juste » rémunération

Question : Avez-vous le sentiment que la rémunération que vous percevez permet de subvenir à vos besoins essentiels ainsi qu'à ceux de votre famille ?

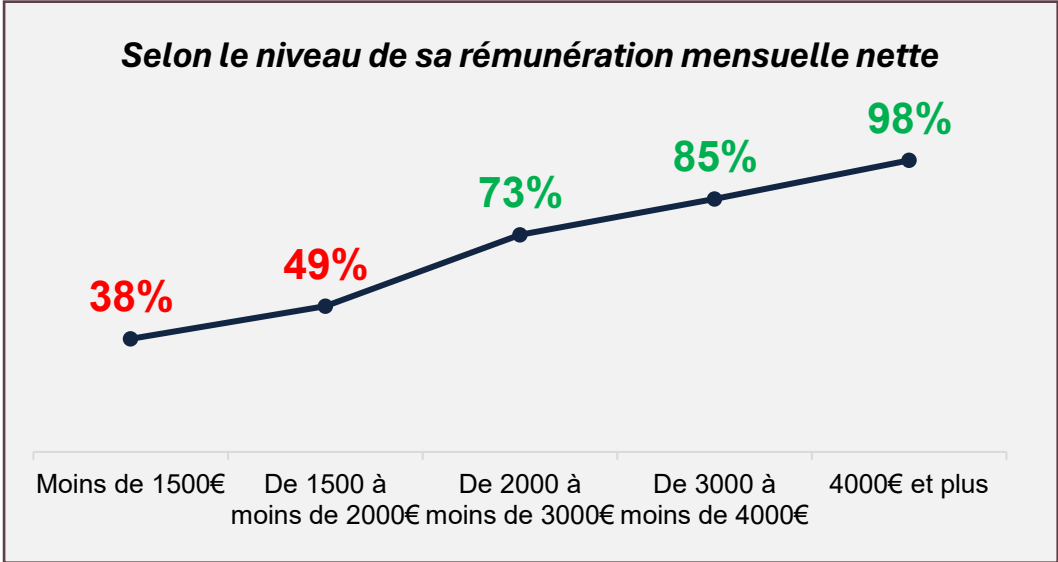
Seuls 63% des salariés ont le sentiment de percevoir une « juste » rémunération

Selon la catégorie professionnelle

Cadres : **81%**
 Professions intermédiaires : 63%
 Employés : **52%**
 Ouvriers : 58%

Selon l'âge

18-24 ans : 55%
 25-34 ans : 70%
 35-49 ans : 61%
 50 ans et plus : 66%



Selon le temps de travail

Temps plein : 64%
 Temps partiel : **47%**

Selon le genre

Hommes : 66%
 Femmes : 59%

Selon la localisation

Ile-de-France : 69%
 Province : 61%

Le sentiment d'une rémunération globale adaptée à son niveau de poste, à ses performances et au marché du travail

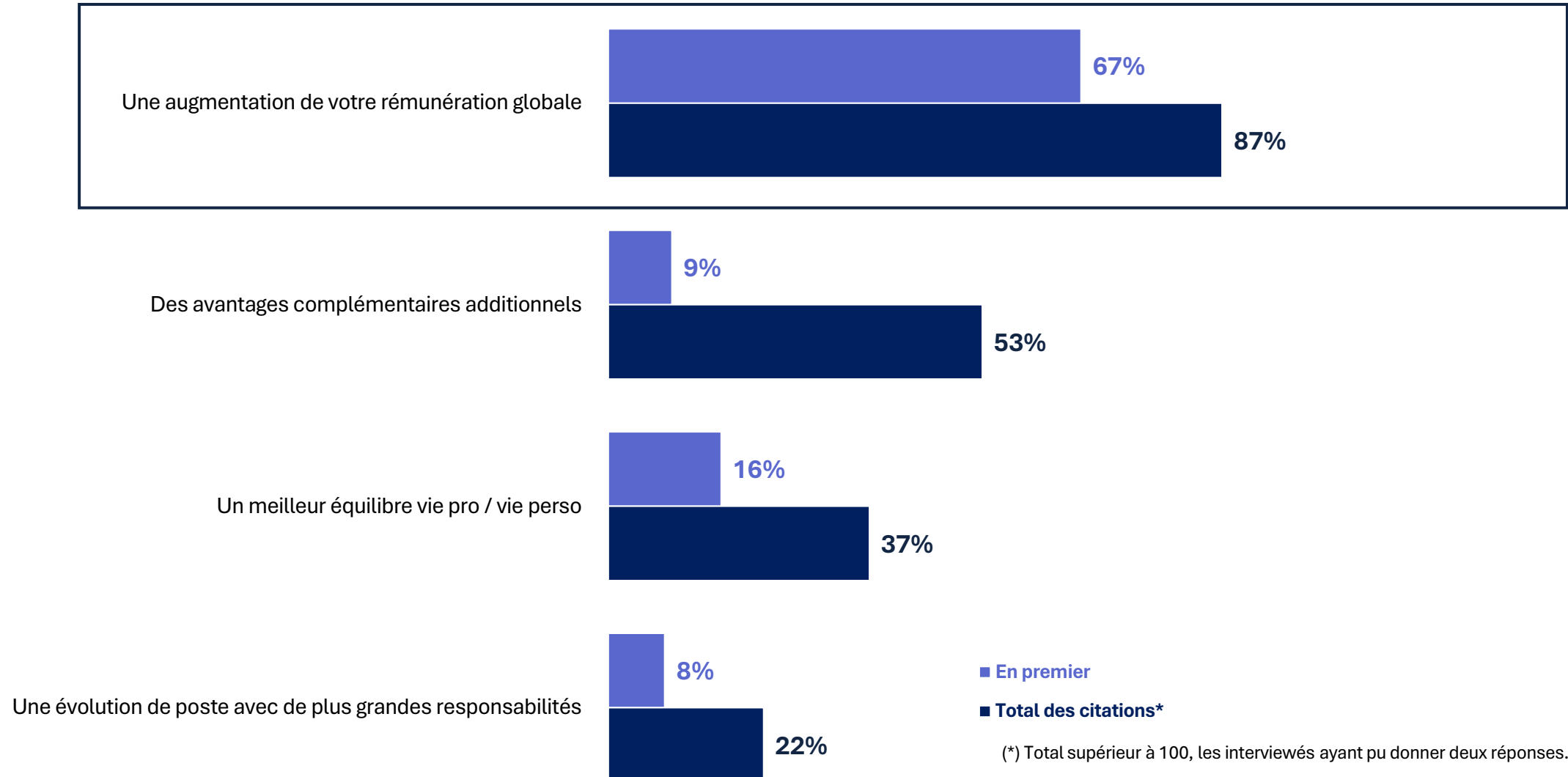
Par catégorie socio-professionnelle

Question : Votre rémunération globale vous semble-t-elle adaptée à... ?

	Total OUI»	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
Le marché du travail actuel	63%	72%	59%	56%	66%
Vos responsabilités	62%	73%	56%	58%	63%
Vos compétences	58%	71%	52%	52%	59%
Votre expérience	57%	68%	48%	52%	62%
Vos résultats/contributions	57%	67%	51%	52%	59%

L'arbitrage entre différents éléments relatifs à sa progression de carrière, de rémunération, et son équilibre pro-perso

Question : Si vous aviez le choix, préféreriez-vous... ? En premier ? En second ?



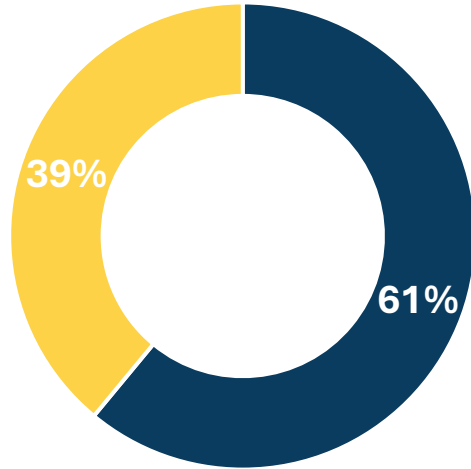
(*) Total supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner deux réponses.

L'arbitrage entre temps et argent

Après une période post-Covid marquée par une aspiration accrue au temps libre, la courbe s'inverse parfaitement pour remonter au niveau de 2008.

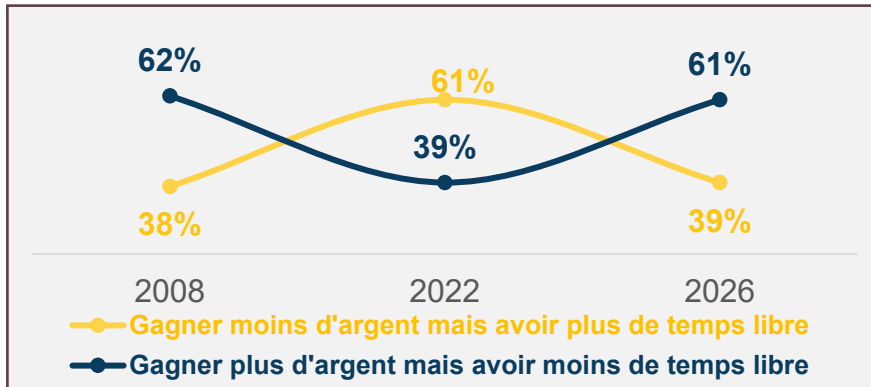
Question : Vous personnellement, si vous en aviez le choix, que préféreriez-vous ?

Gagner moins d'argent
mais avoir
plus de temps libre



Gagner **plus d'argent**
mais avoir
moins de temps libre

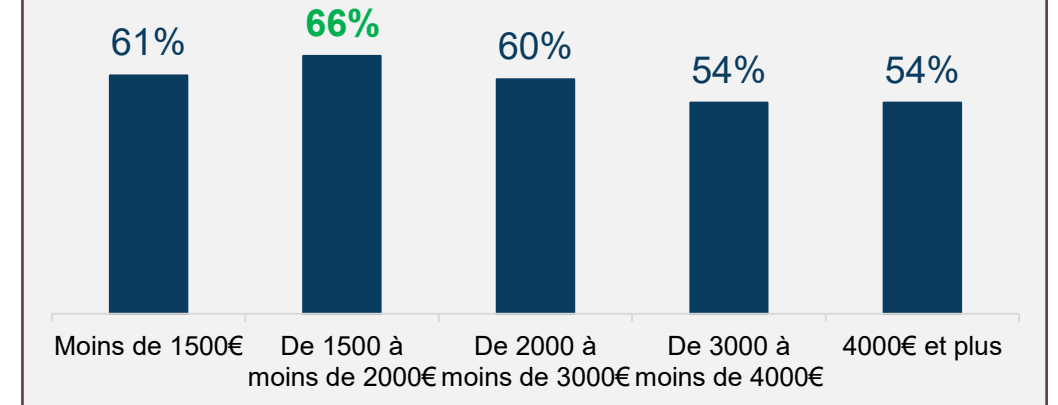
Historique



Plus d'argent / Moins de temps libre»
Selon la catégorie professionnelle

Cadres : **51%**
Professions intermédiaires : **69%**
Employés : 60%
Ouvriers : 63%

Plus d'argent / Moins de temps libre»
Selon le niveau de sa rémunération mensuelle nette





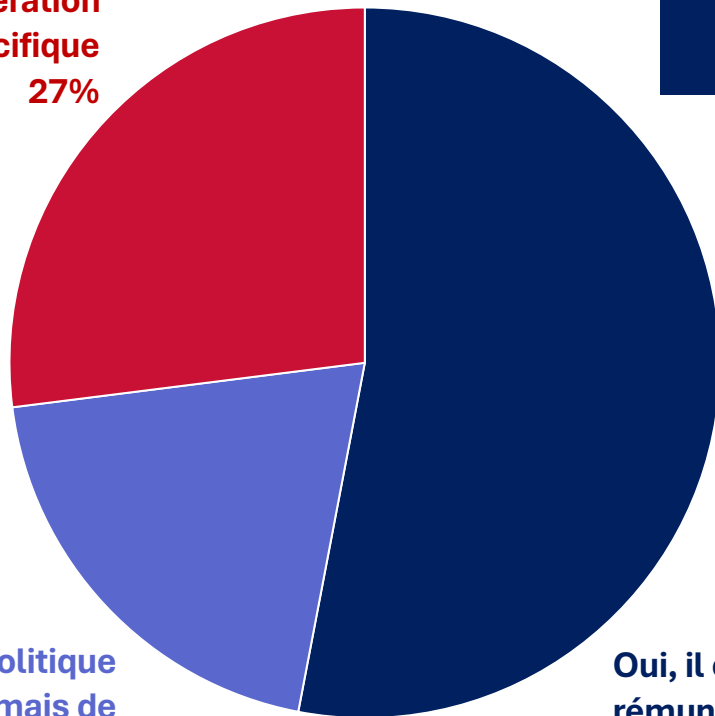
B

Le regard sur les politiques
de rémunération au sein
des entreprises

L'existence d'une politique de rémunération au sein de son entreprise

Question : Votre entreprise dispose-t-elle d'une politique de rémunération (incluant avantages sociaux, primes, etc) ?

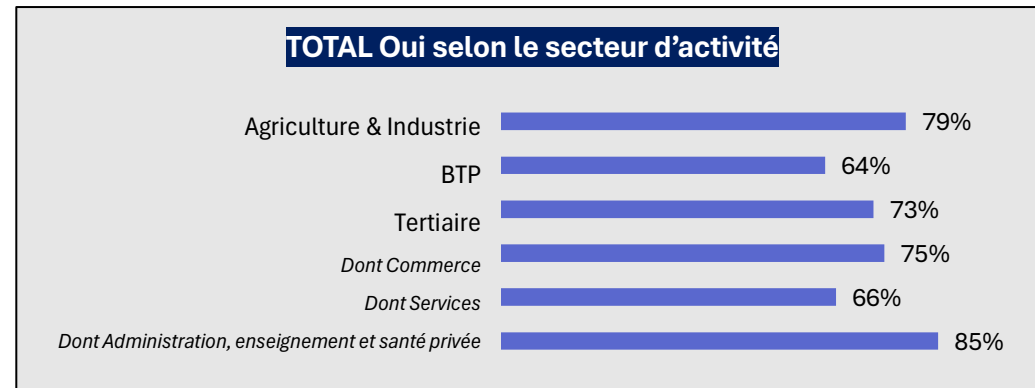
Non, vous n'avez pas de politique de rémunération spécifique
27%



Oui, il existe une politique de rémunération mais de manière informelle
20%

Oui, il existe une politique de rémunération formalisée et partagée auprès des salariés
53%

TOTAL Oui
73%



Rémunération et avantages complémentaires : quelles appréciations des salariés et des entreprises ?

ENTREPRISES

SALARIÉS

La politique de rémunération et les avantages contribuent à la **fidélisation des collaborateurs**

88%

62%

-26 pts

Votre rémunération globale (rémunération + avantages complémentaires) **influence positivement votre envie de rester** dans votre entreprise

Votre entreprise **communique de manière claire et transparente** sur la politique de rémunération et les avantages

87%

62%

-25 pts

Votre entreprise **communique de manière claire et transparente** sur la politique de rémunération et les avantages

Les collaborateurs de votre entreprise **comprennent bien les éléments qui composent leur rémunération globale**

86%

82%

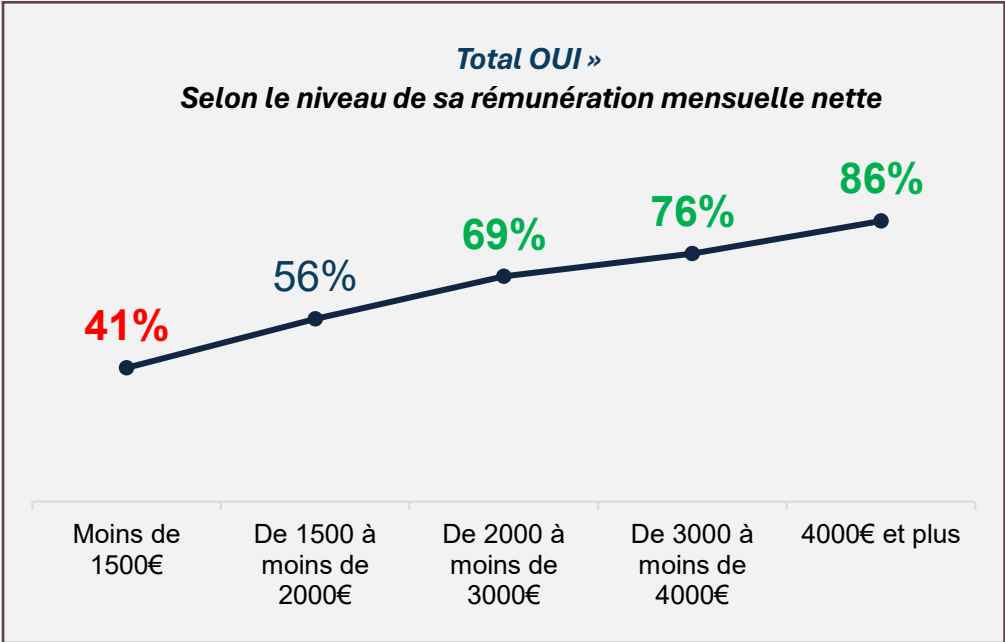
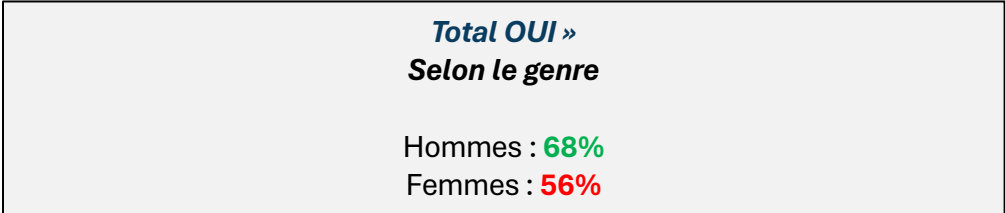
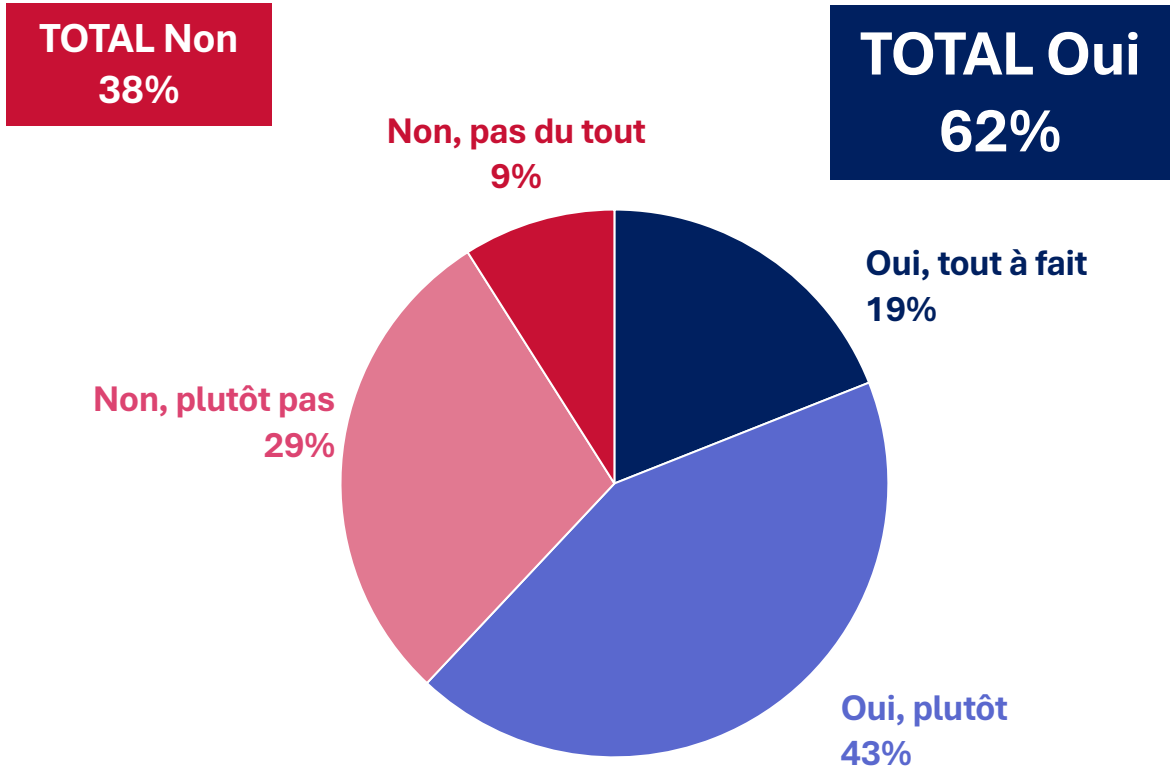
-4 pts

Vous avez une **bonne compréhension** de l'ensemble des **éléments qui composent votre rémunération** globale (rémunération + avantages complémentaires)

L'adhésion à différentes affirmations concernant sa rémunération et ses avantages complémentaires

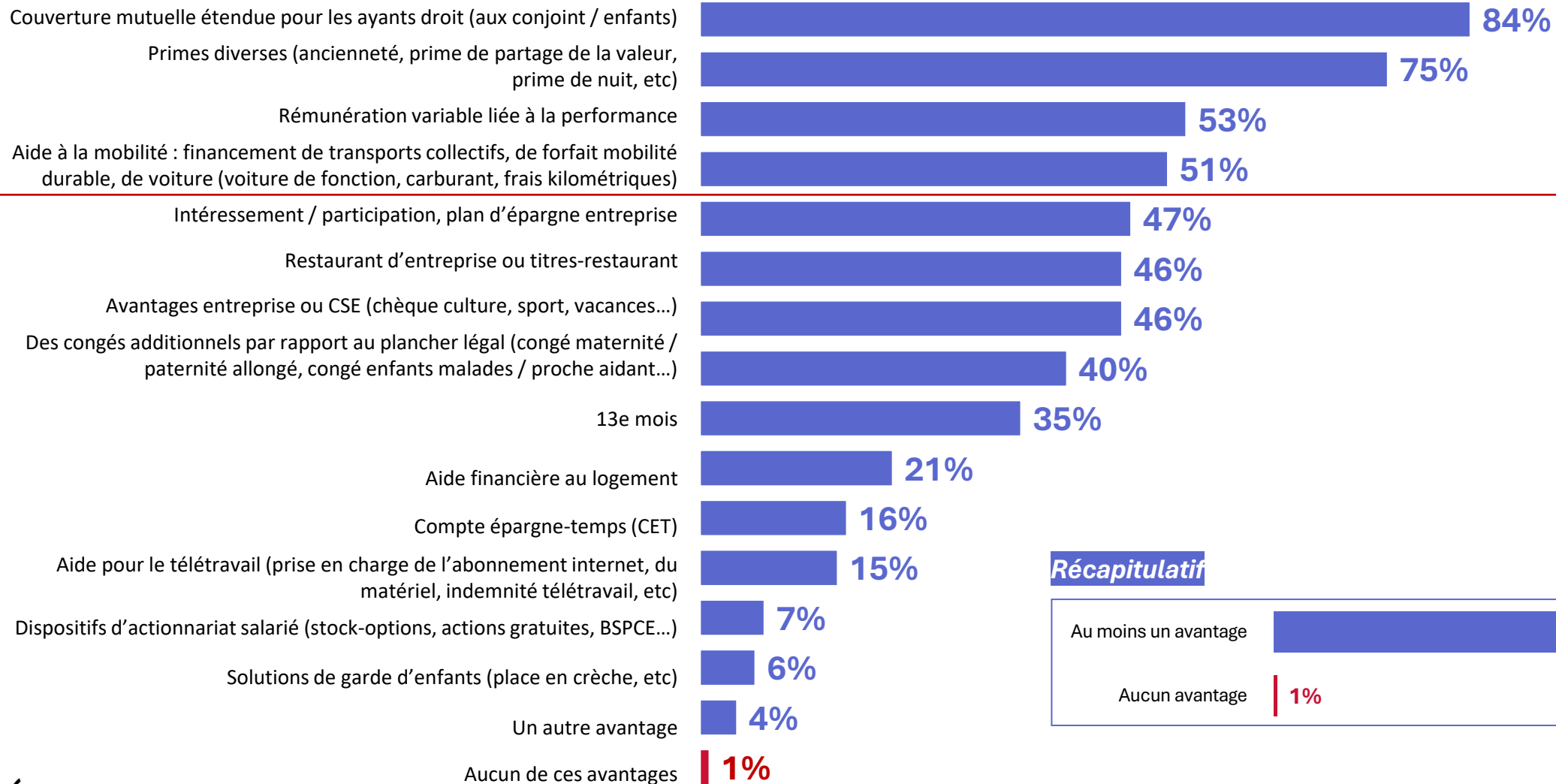
Focus sur la fidélisation

Votre rémunération globale (rémunération + avantages complémentaires) influence positivement votre envie de rester dans votre entreprise



Les avantages financiers et extra-financiers mis en place dans son entreprise

Question : Parmi les avantages financiers et extra-financiers suivants, lesquels avez-vous mis en place au sein de votre entreprise ?



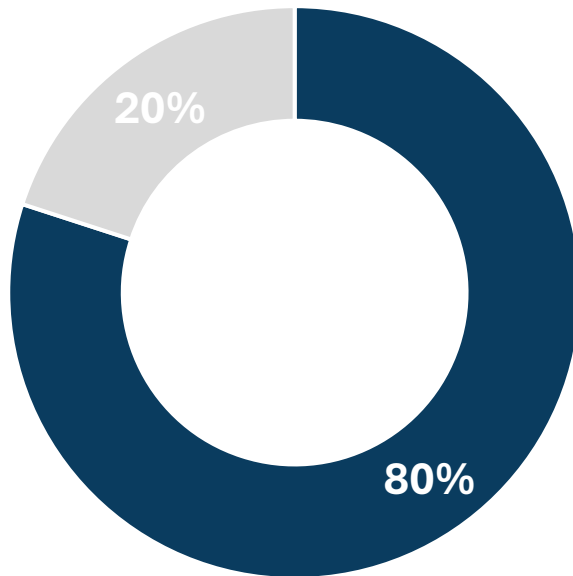
Récapitulatif



* Total supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner plusieurs réponses

Les avantages mis à disposition dans l'entreprise : un écart significatif entre PME et grandes entreprises

Question : Parmi les avantages suivants, auxquels avez-vous accès dans votre entreprise ?

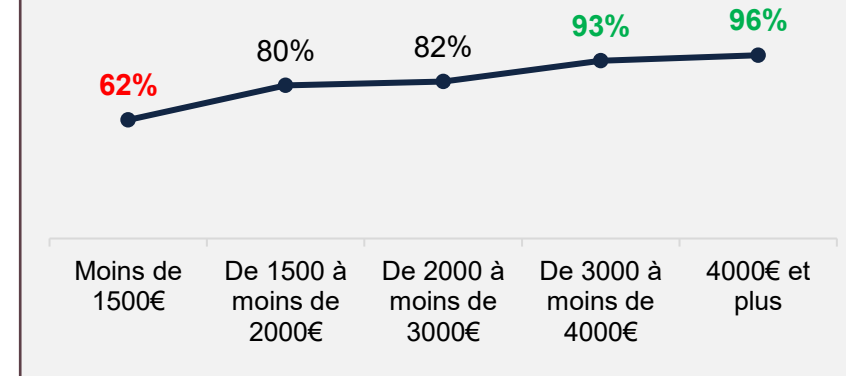


Recours à au moins **un avantage** au sein de son entreprise

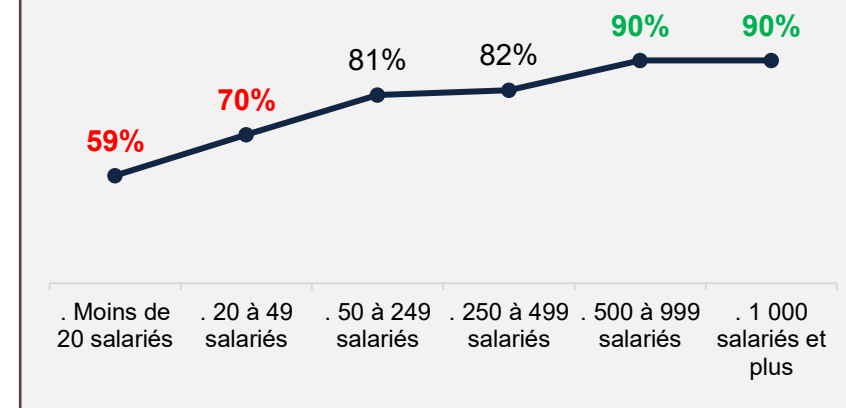
Selon la catégorie professionnelle

Cadres : **94%**
 Professions intermédiaires : **86%**
 Employés : **72%**
 Ouvriers : **71%**

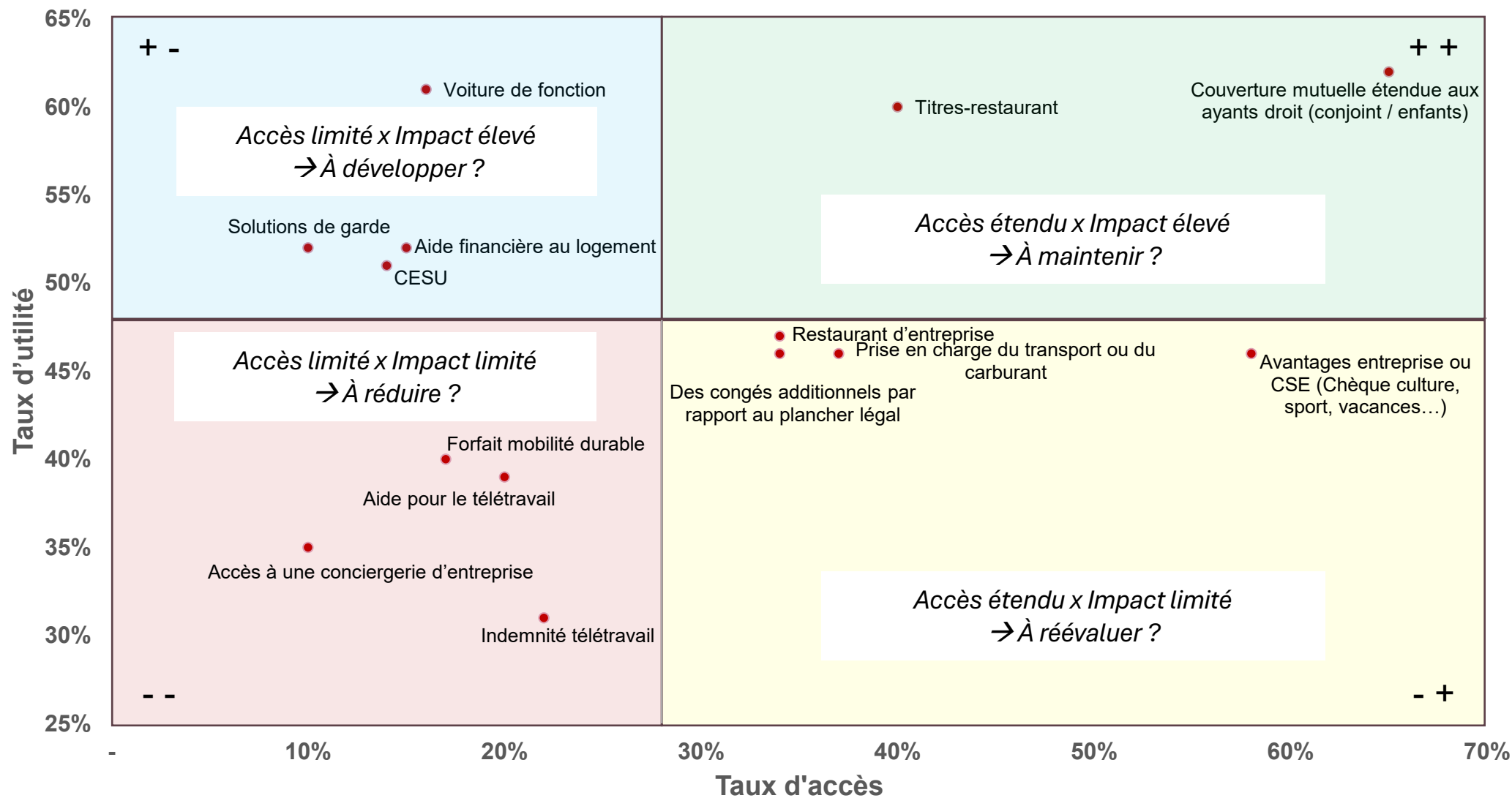
Selon le niveau de sa rémunération mensuelle nette



Selon la taille de l'entreprise

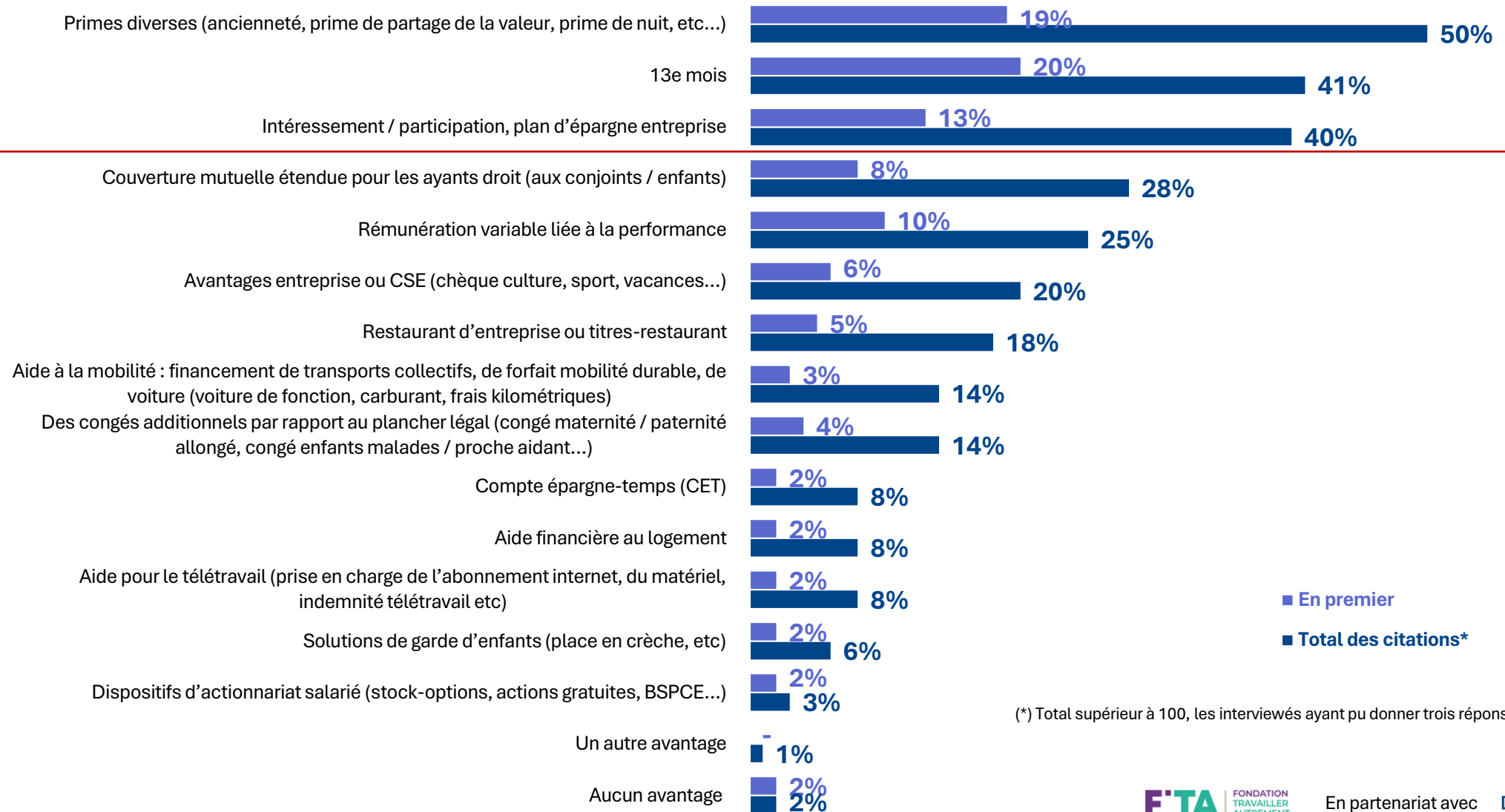


Les avantages mis à disposition par l'entreprise classés par le niveau d'accès et l'utilité perçue



Les trois avantages sociaux ou dispositifs considérés comme les plus efficaces pour fidéliser ses collaborateurs ou pour attirer de nouveaux talents

Question : Quels sont les 3 avantages sociaux ou dispositifs que vous considérez comme les plus efficaces pour attirer de nouveaux talents ou pour fidéliser vos collaborateurs ?



(*) Total supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner trois réponses.

L'efficacité perçue des avantages mis en place dans l'entreprise

Comparatif

Avantages	Ensemble des entreprises	Rang	Entreprises ayant déjà mis eux-mêmes en place ces dispositifs au sein de leur entreprise	Rang
Primes diverses (ancienneté, prime de partage de la valeur, prime de nuit, etc)	50%	1	45%	1
13e mois	41%	2	23%	4
Intéressement / participation, plan d'épargne entreprise	40%	3	30%	2
Couverture mutuelle étendue pour les ayants droit (aux conjoints / enfants)	28%	4	29%	3
Rémunération variable liée à la performance	25%	5	22%	5
Avantages entreprise ou CSE (chèque culture, sport, vacances...)	20%	6	12%	7
Restaurant d'entreprise ou titres-restaurant	18%	7	14%	6
Des congés additionnels par rapport au plancher légal (congé maternité / paternité allongé, congé enfants malades / proche aidant...)	14%	8	6%	9
Aide à la mobilité : financement de transports collectifs, de forfait mobilité durable, de voiture (voiture de fonction, carburant, frais kilométriques)	14%	8	12%	7
Compte épargne-temps (CET)	8%	10	2%	12
Aide financière au logement	8%	10	3%	11
Aide pour le télétravail (prise en charge de l'abonnement internet, du matériel, indemnité télétravail etc)	8%	10	4%	10
Solutions de garde d'enfants (place en crèche, etc)	6%	13	1%	14
Dispositifs d'actionariat salarié (stock-options, actions gratuites, BSPCE...)	3%	14	2%	12

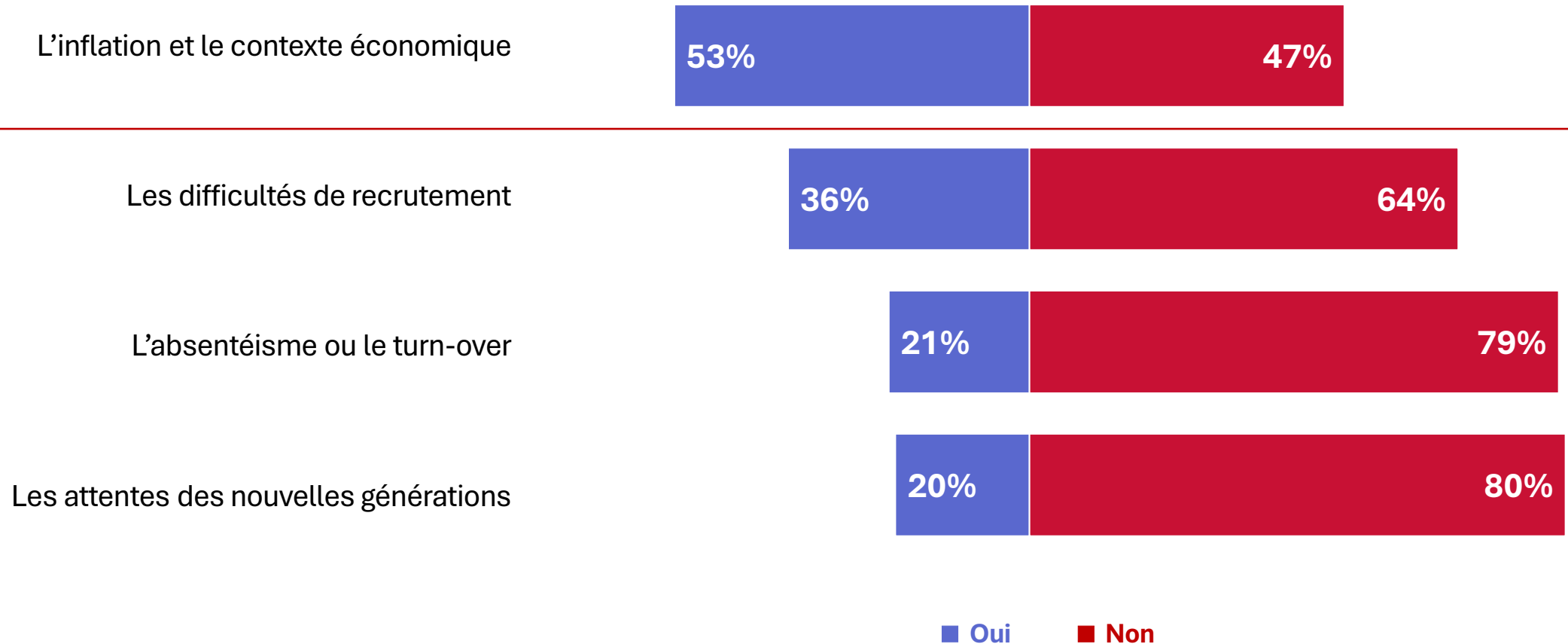


C

Attirer et fidéliser les collaborateurs : les défis des entreprises

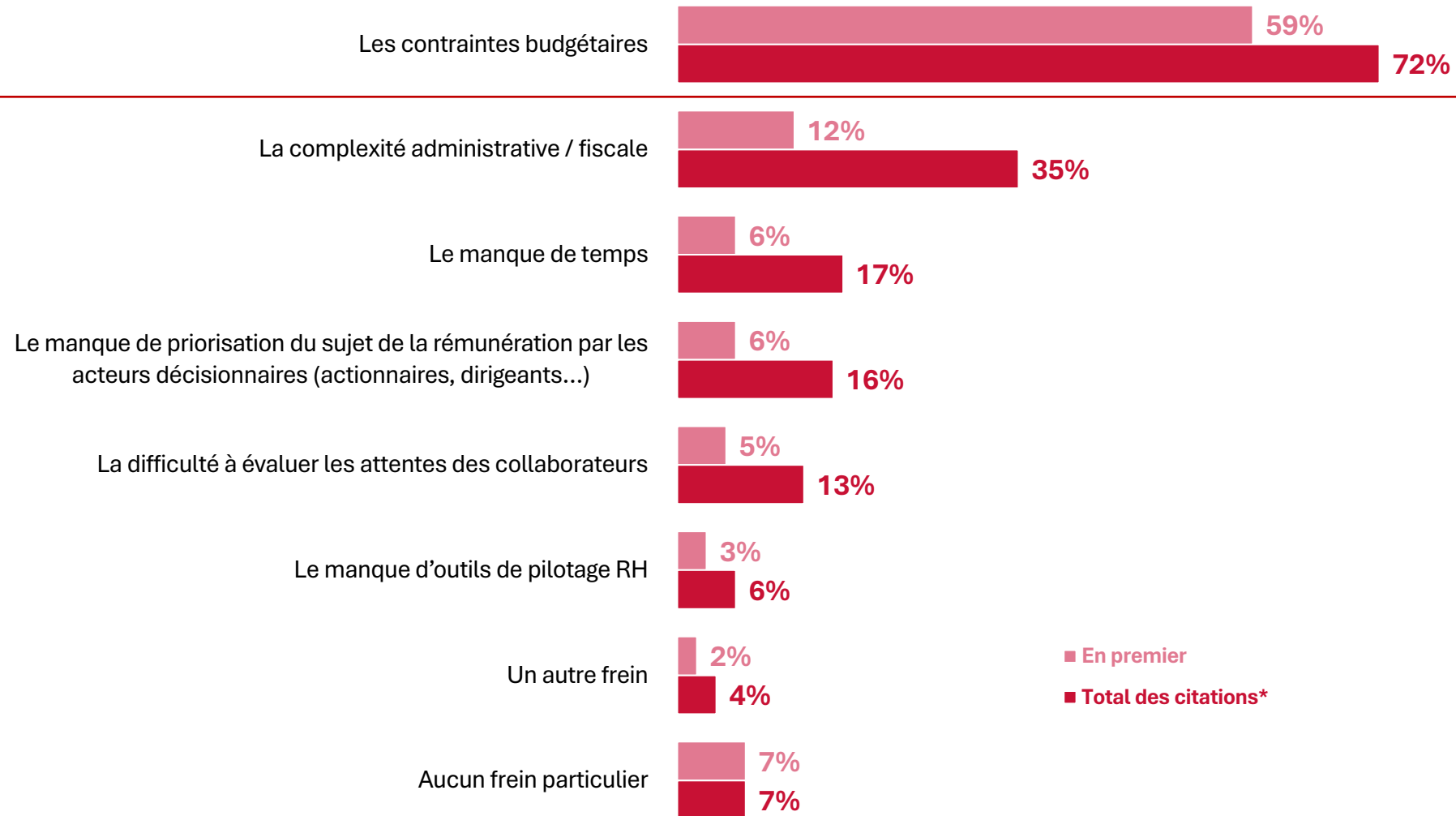
L'ajustement de la politique de rémunération en réponse à différents éléments contextuels

Question : Avez-vous récemment ajusté votre politique de rémunération en réponse aux éléments de contexte suivants ?



Les freins rencontrés à l'évolution ou à l'enrichissement de la politique de rémunération

Question : Quels freins rencontrez-vous pour faire évoluer ou enrichir votre politique de rémunération ? En premier ? En second ?



(* Total supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner deux réponses.

Les avantages les plus susceptibles de fidéliser les salariés

Question ouverte aux entreprises : Aujourd'hui, y a-t-il un avantage proposé par votre entreprise auquel vous êtes particulièrement attaché et qui renforce son attractivité ?

Question ouverte aux salariés : Aujourd'hui, y a-t-il un avantage particulièrement important à vos yeux, que votre entreprise propose déjà ou bien que vous souhaiteriez qu'elle propose et qui renforce ou renforcerait votre souhait de rester dans l'entreprise ?

	SALARIÉS		ENTREPRISES	
Rémunération & pouvoir d'achat (salaire, augmentations, 13e/14e mois)	22%	#1	22%	#2
Temps de travail & organisation (horaires, RTT, congés, semaine de 4 jours)	16%	#2	16%	#4
Avantages repas (titres-restaurant, cantine, restauration)	13%	#3	8%	
Primes, bonus & gratifications (hors 13e mois)	11%	#4	28%	#1
Épargne salariale & actionnariat (intéressement, participation, PEE/PERCO, retraite)	9%	#5	21%	#3
Qualité de vie au travail & conditions de travail (QVT, management, environnement)	8%		7%	
Transports & mobilité (remboursements, véhicule, proximité)	7%		5%	
Avantages sociaux & CSE/CE (chèques vacances, cadeaux, loisirs)	6%		5%	
Carrière, évolution & compétences (promotion, formation, responsabilité)	4%		1%	
Santé & prévoyance (mutuelle, complémentaire)	2%		10%	
Services & facilités (conciergerie, crèche, garde d'enfants, aides)	2%		3%	#5
Cas particuliers / avantages atypiques	1%		4%	
Bien-être & sport (salle de sport, abonnement, massages)	1%		1%	
Engagement & RSE (durabilité, bénévolat)	0%		1%	



Everything starts with people

Contacts Ifop :

Flora Baumin / Chloé Tegny / Julie Louet-Guillen / Bastien Bichet
Département Opinion et Stratégies d'Entreprise