



Paris, le 17 juin 2026

## **Rémunération : le retour du salaire au cœur du travail révèle une nouvelle fracture entre PME et grandes entreprises** ***Regards croisés entre salariés et employeurs***

**Une étude de la Fondation Travailler autrement présente un regard inédit des salariés et des dirigeants d'entreprise sur la rémunération. Elle met en lumière le retour des attentes autour de la rémunération et les décalages grandissants entre grandes et petites entreprises.**

---

La Fondation Travailler autrement, en partenariat avec le Diot-Siaci Institute, a sollicité l'Ifop pour analyser les **différences entre ce que les employeurs proposent pour permettre à leurs collaborateurs de vivre dignement, et ce que ceux-ci perçoivent de leur rémunération**. L'étude souhaite comprendre les attentes des salariés en matière de rémunération, les écarts de perception entre salariés et dirigeants d'entreprise, et identifier les mesures réellement efficaces pour vivre dignement de son travail.

Cette **enquête inédite en raison de son effet miroir** est une conviction forte de la Fondation Travailler autrement : améliorer les politiques de rémunération doit se faire en **donnant la parole aux premiers concernés, les salariés, mais sans oublier les contraintes et priorités des employeurs**.

### **Le retour en force du salaire dans les attentes principales des travailleurs**

2026 marque le grand retour du pouvoir d'achat au cœur des préoccupations des salariés.

En moyenne, les salariés du privé déclarent toucher **2 321,50€ net par mois** en France avec une médiane située à 2 500€ net, et **près d'un tiers (32%) déclare bénéficier d'une rémunération variable**, dont la médiane se situe à 3 000€ par an.

Après une période post-Covid durant laquelle ils étaient 61% à souhaiter gagner moins pour avoir plus de temps libre, la courbe s'inverse aujourd'hui en raison notamment de l'augmentation des dépenses quotidiennes contraintes (logement, transports, alimentation, santé, etc.), liées à l'inflation et aux crises énergétique, politique et géopolitique. Pour les salariés, le travail redevient d'abord une question de sécurité économique, de reconnaissance et de capacité à vivre dignement.

En 2026, les salariés du secteur privé sont donc **61% à privilégier gagner plus d'argent mais avoir moins de temps libre**, des niveaux qui atteignent ceux de 2008. **La rémunération redevient bien une priorité**. Pour preuve, l'enquête révèle que **l'augmentation de la rémunération globale demeure le principal levier identifié** par les salariés pour améliorer leur qualité de vie et leur satisfaction au travail **(67%)**, devant les avantages

complémentaires additionnels (9%), un meilleur équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle (16%), ou une évolution de poste (8%).

*“Cette étude montre que la rémunération n'est pas seulement un sujet financier ou RH. Cela relève de la cohésion sociale et de la confiance. Le retour de la question salariale dit quelque chose de plus profond : les salariés interrogent la capacité du travail à leur permettre de vivre dignement et à leur garantir pouvoir d'achat et reconnaissance de leur contribution économique et sociale”, observe Patrick Levy-Waitz, président de la Fondation Travailler autrement*



## Près des 2/3 des salariés estiment percevoir une rémunération juste

L'étude menée par la Fondation Travailler autrement a cherché à évaluer la notion de « juste » rémunération. **63% des salariés déclarent percevoir un niveau de rémunération global qui répond aux besoins essentiels du foyer, est adapté au marché du travail actuel** et aux responsabilités qu'ils endossent dans leur travail. Néanmoins, leur perception est plus nuancée par rapport à leur niveau de compétences (58%), d'expérience (57%), ou à leur contribution aux performances de l'entreprise (57%).

Cette situation ne doit pas masquer un profond décalage de perception avec les employeurs. En effet, **89% des dirigeants considèrent accorder à leurs collaborateurs une rémunération leur permettant de vivre dignement**. Cet écart de 26 points révèle moins une opposition frontale qu'un véritable malentendu salarial : les entreprises ont le sentiment d'agir, souvent dans un cadre budgétaire contraint.

Par ailleurs, alors que **près de 9 employeurs sur 10 (87%) considèrent communiquer de manière claire et transparente** sur la politique de rémunération et les avantages disponibles au sein de leur entreprise, cette perception est moindre chez les salariés : **62%**, soit un écart de 25 points !

**La question salariale ne se limite donc plus au montant perçu : elle devient aussi une question d'équité, de lisibilité et de reconnaissance.**

## Petites et grandes entreprises : une fracture sociale au travail

Le deuxième enseignement majeur de l'étude concerne la taille des entreprises.

L'enquête révèle une véritable fracture entre les salariés des petites structures et ceux des plus grandes entreprises. Les salariés des TPE de moins de 20 salariés perçoivent en moyenne près de **700€ net de moins par mois** que ceux des entreprises de plus de 1 000 salariés : **1 953€ net mensuels** dans les plus petites structures, contre **2 643€** dans les plus grandes.

Mais l'écart ne porte pas seulement sur le salaire fixe. Il concerne aussi l'accès aux compléments de rémunération et aux avantages : intéressement, participation, épargne salariale, couverture santé renforcée, aides à la mobilité, titres-restaurant, avantages CSE, aides au logement, solutions de garde d'enfants... Ainsi, **89% des salariés des entreprises**

**d'au moins 1 000 salariés déclarent bénéficier d'avantages complémentaires**, contre seulement **60% dans les entreprises de moins de 20 salariés**.

Le paradoxe est majeur : les salariés les plus exposés aux tensions de pouvoir d'achat sont souvent ceux qui ont le moins accès aux mécanismes de compensation et de protection proposés par leur entreprise. Cet écart révèle un sérieux sujet d'équité.

La fracture se retrouve également dans la structuration des politiques RH. **92% des entreprises de 250 salariés et plus disposent d'une politique de rémunération formalisée ou identifiable**, contre **71% des PME de 20 à 99 salariés**.

**Deux salariés ne vivent donc pas la même réalité sociale selon qu'ils travaillent dans une PME ou dans un grand groupe. La taille de l'entreprise devient progressivement un facteur déterminant d'accès à la protection économique et sociale au travail.**



*"L'étude dévoile avec force une fracture profonde, et souvent invisible : tous les salariés ne sont plus égaux face à la protection économique offerte par le travail. Derrière le salaire, c'est aussi l'accès aux avantages, aux dispositifs de soutien au pouvoir d'achat et à une forme de sécurité sociale d'entreprise qui se joue. Et cette fracture se creuse particulièrement entre les salariés des petites structures et ceux des grandes entreprises", observe Patrick Levy-Waitz, président de la Fondation Travailler autrement*

### **Au-delà du salaire : fidéliser par le dialogue, la transparence et l'organisation du travail**

Cette étude ne cherche pas à dénoncer les priorités économiques des entreprises. Au contraire, la Fondation Travailler autrement est convaincue que tous les employeurs ont conscience du besoin d'augmenter le pouvoir d'achat et d'assurer une certaine sécurité économique, notamment dans ce contexte inédit. La plupart d'entre eux sont d'ailleurs engagés dans une démarche constructive. À partir de ce constat, et en prenant en compte le fait qu'il est parfois plus facile de proposer des avantages complémentaires que d'augmenter directement le salaire, la Fondation Travailler autrement souhaite mettre en avant d'autres leviers d'action :

- Tout d'abord, les entreprises peuvent **s'interroger sur la pertinence des avantages déjà mis en place**. Si certains représentent une **vraie différence** sur le pouvoir d'achat et la qualité de vie (couverture mutuelle, titres-restaurants...), d'autres semblent avoir un **impact plus limité** (congrés additionnels, aide au télétravail, conciergerie d'entreprise) **et pourraient être réévalués**.
- Si les contraintes budgétaires sont le premier frein à l'enrichissement de la politique de rémunération (pour 72% des entreprises), les entreprises mettent également en avant d'autres éléments comme la **complexité administrative et fiscale (35%)**, le **manque de temps (17%)**, la **difficulté à évaluer les attentes des collaborateurs (13%)** ... autant de freins qui **pourraient être levés en faisant évoluer les pratiques RH**.

Nous avons la conviction qu'en proposant une **politique de rémunération transparente**, et en interrogeant les principaux concernés sur les avantages à privilégier, les entreprises peuvent faire **évoluer leur offre de manière plus adaptée**.

*“Grâce à un double regard dirigeants et salariés, cette étude ouvre de nombreux champs de réflexions pour les entreprises sur les enjeux de rémunération, d'attractivité et de rétention des talents. Elle invite les entreprises à faire preuve d'une grande pédagogie sur les constituants de la rémunération au travers d'un dialogue social ouvert et d'une communication RH ambitieuse”, analyse Myriam El-Khomri, directrice du Conseil et de la Stratégie RSE de Diot-Siaci*



Le lien entre rémunération et fidélisation est bien avéré : la rémunération fidélise seulement quand elle est déjà jugée suffisante... Les salariés sont seulement **62% à penser que leur rémunération influence positivement leur envie de rester dans leur entreprise** - 86% parmi ceux qui gagnent 4 000€ et plus, contre seulement 41% de ceux qui gagnent moins de 1 500€ par mois.

Concernant les avantages complémentaires, lorsqu'on demande en effet miroir aux entreprises et aux salariés quels avantages renforcent l'attractivité / l'envie de rester dans l'entreprise, les disparités de réponse sont grandes :

- Alors que les **primes, bonus et gratifications** (hors 13e mois) arrivent en **première place pour les entreprises, les salariés ne les classent que quatrième**, privilégiant l'augmentation de salaire et le 13e mois.
- À l'inverse, là où **les entreprises ne classent qu'en quatrième position le temps de travail et l'organisation** (horaires, RTT, congés, semaine de 4 jours), **les salariés les placent en deuxième position !**

Cette étude met ainsi en lumière des **solutions parfois laissées de côté ou sous-estimées**, mais qui pourraient faire la différence dans le quotidien, et permettraient de **créer un pont pour améliorer le dialogue** sur les enjeux de rémunération et la réconciliation entre les employeurs et les collaborateurs.

**En conclusion, la Fondation Travailler autrement estime que le travail ne peut rester un facteur d'émancipation et de confiance que s'il permet toujours de vivre dignement, de se projeter et de se sentir reconnu. C'est tout l'enjeu du retour de la rémunération au cœur de la relation de travail.**

**[Accéder à la synthèse de l'étude](#)**

### **Contacts**

Florence Depret | Déléguée générale | [florence.depret@fondation-ta.org](mailto:florence.depret@fondation-ta.org) - 06 08 32 86 60  
Sophenn Le Roux | Chargée d'étude, communication et partenariats | [sophenn.le-roux@fondation-ta.org](mailto:sophenn.le-roux@fondation-ta.org)

---

## Méthodologie : un effet miroir inédit entre dirigeants et salariés

L'enquête a été menée entre novembre 2025 et février 2026 auprès d'un échantillon de **1 000 salariés du secteur privé**. Dans un effet miroir, nous avons interrogé un échantillon de **468 dirigeants, DRH, RRH, DAF et responsables des rémunérations** au sein d'entreprises de 20 salariés et plus.

La représentativité des différents échantillons a été assurée par la méthode des quotas sur les critères de sexe, d'âge, de catégorie socioprofessionnelle et de secteur d'activité pour les salariés, et de taille d'entreprise, région d'implantation et secteur d'activité pour les entreprises.

---

## À propos de la Fondation Travailler autrement



Après 13 ans d'existence, la [Fondation Travailler autrement](#) est installée comme véritable acteur du débat public sur l'évolution du rapport au travail en France.

Nous favorisons les remontées terrain sans vision *a priori* afin d'enrichir les connaissances, de promouvoir les bonnes pratiques, et de formuler des propositions à destination des décideurs publics et économiques, au bénéfice global de nos concitoyens et des entreprises.

---

## À propos du Diot-Siaci Institute



Lancé en 2019, le [Diot-Siaci Institute](#) est l'Institut de recherche et de réflexion du [Groupe Diot-Siaci](#). En rapprochant les entreprises et le monde universitaire, il souhaite contribuer aux réflexions, en apportant des réponses concrètes, pour l'amélioration de la protection sociale en France. Trois piliers sont au cœur de ses champs de recherches : la transition démographique, la transition environnementale et sociale, et la transition numérique.

Diot-Siaci est un groupe leader dans le conseil et le courtage en assurance et réassurance en France et en Europe, avec des positions solides également en Asie, au Moyen-Orient et en Afrique. Il conçoit et imagine des solutions innovantes sur mesure pour ses clients Grands Comptes, ETI, PME et Professionnels, tant en assurance de personnes qu'en assurance de biens et de responsabilité civile, dans le respect de ses engagements RSE. Avec plus de 8 500 collaborateurs et un chiffre d'affaires d'1,31 milliard d'euros en 2025, le groupe opère dans le monde entier à travers ses propres bureaux et son réseau Diot-Siaci Global Partners.

---

## À propos de l'Ifop



Fondé en 1938 par le sociologue Jean Stoetzel, l'[Ifop](#) est pionnier de la méthode des sondages et premier à déployer en France une enquête d'opinion publique.

Mû par la conviction que ce sont les gens qui font bouger le monde, et animé par la passion de l'humain, la culture de l'expertise, l'exigence d'objectivité et le sens de l'investigation, le groupe Ifop se donne la mission de se connecter aux gens et, en décryptant leurs attentes, attitudes et comportements, accompagne ses clients de façon globale pour trouver les ressorts leur permettant de créer de la valeur et tracer le chemin d'un futur positif.