Willis Towers Watson

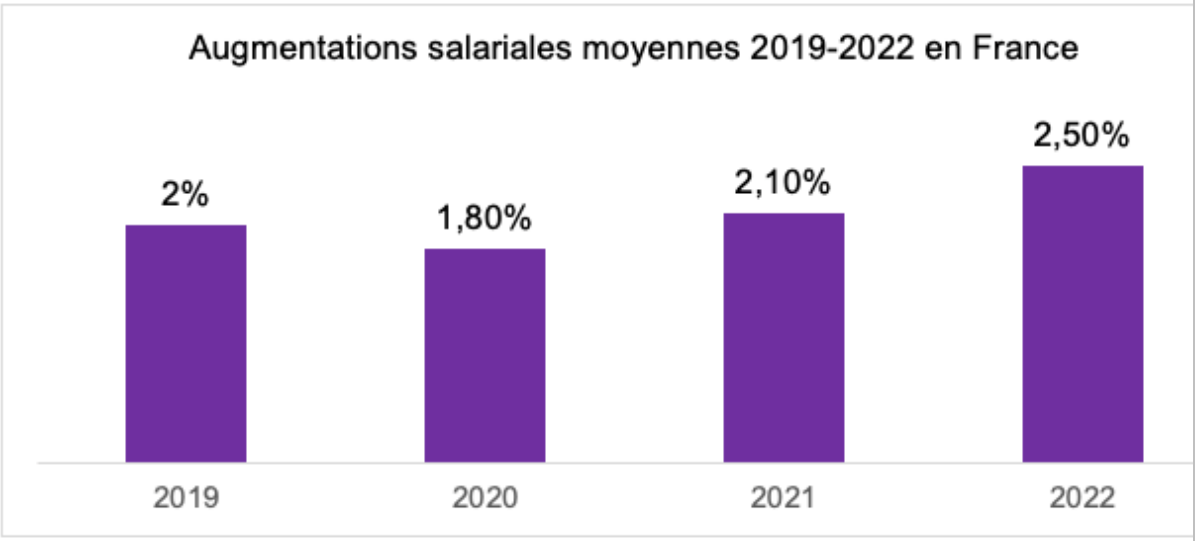
communiqué de presse

Les salaires dans le secteur de l'automobile devraient augmenter de 2,3 % en 2022

augmentations salariales et gain de pouvoir d'achat à prévoir

Paris, 20 septembre 2021 - **C'est le moment de demander une augmentation ! En effet, les entreprises du secteur de l'automobile prévoient une augmentation des rémunérations de 2,3 % en 2022 selon le rapport annuel "Salary Budget Planning" publié par Willis Towers Watson. Ce « retour à la normale » arrive après deux années marquées par l'empreinte de la crise COVID-19, et dans un contexte de taux d'inflation relativement bas, de tensions marquées sur le marché du recrutement et de difficultés significatives d'attraction et de rétention des meilleurs talents.**

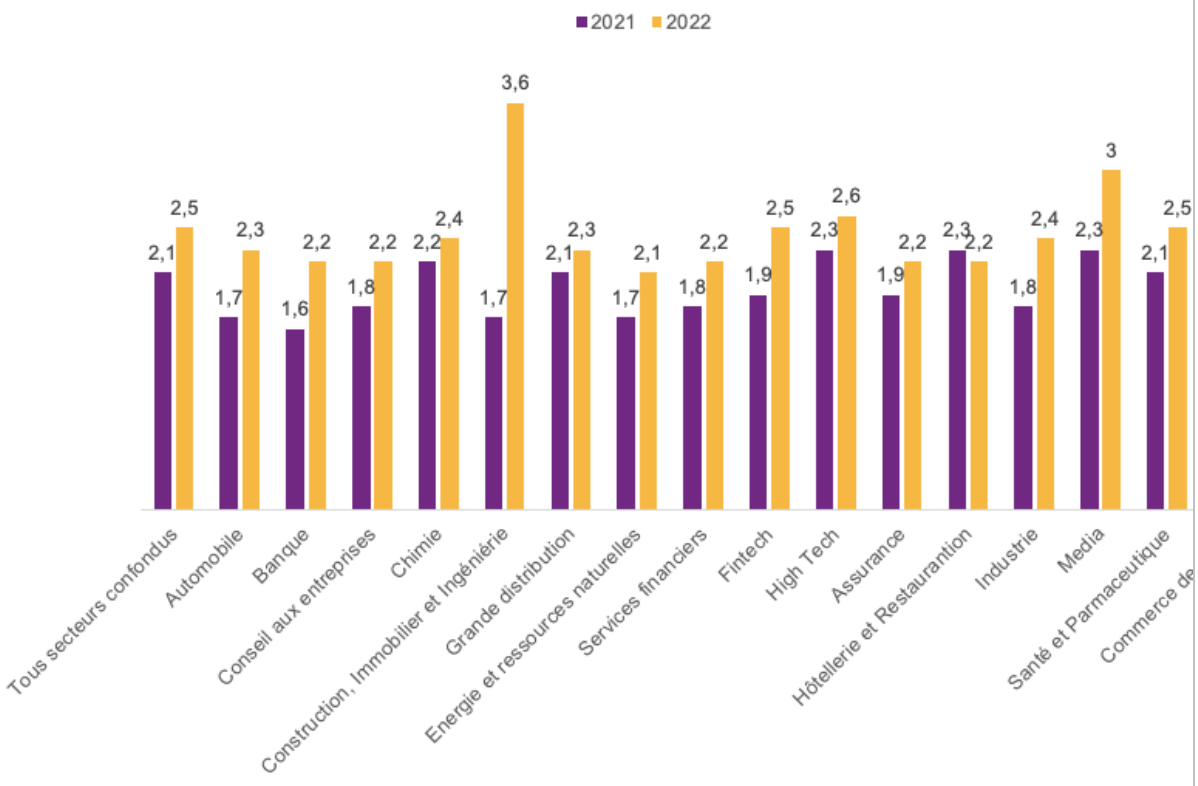
Ce niveau d'augmentations salariales prévisionnelles pour l'année 2022 représente une augmentation de 0,7 point par rapport à 2020 (1,8% en moyenne) et de 0,4 point par rapport à 2021 (2,1% en moyenne). Prenant en considération le taux d'inflation, les **augmentations salariales moyennes pour 2022 représenteront un gain de pouvoir d'achat de 1,4 point pour les salariés français**, avec un taux d'inflation prévisionnel[3] de 1,1% en 2022, tandis que ce gain de pouvoir d'achat ne représentait que 0,8 point en 2021, avec un taux d'inflation de 1,3% en 2021.



Par ailleurs, il est important de noter que plus de 8% des entreprises interrogées déclarent avoir gelé les augmentations salariales en 2021 tandis que moins de 1% des entreprises prévoient un gel complet des augmentations salariales en 2022. La part d'entreprises qui avaient gelé leurs augmentations salariales en 2020 était de plus de 25% ; un effet direct de la crise COVID-19 ayant eu un impact significatif sur la santé financière des entreprises.

La tendance vers la différenciation et la reconnaissance des plus performants est une réalité qui devrait encore s'accentuer en 2022 dans un double objectif d'attirer et de retenir les meilleurs talents. Le rapport met en lumière que les plus performants devraient bénéficier en 2022 d'augmentations salariales 2,5 fois supérieures à la moyenne. Ces talents se voient en moyenne attribuer 20% de l'enveloppe globale des augmentations salariales tandis qu'ils ne représentent que 10% des effectifs.

Les augmentations salariales moyennes en 2022 devraient être plus significatives dans les secteurs des médias (3% en 2022 vs. 2,3% en 2021), des nouvelles technologies (2,6% en 2022 vs. 2,3% en 2021) et des fintech (2,6% en 2022 vs. 1,9% en 2021). Les salariés des secteurs de l'énergie et des ressources naturelles (2,1% en 2022 vs. 1,7% en 2021), de la banque et de l'assurance (2,2% en 2022 vs. 1,8% en 2021) et de la distribution (2,3% en 2022 vs. 2,1% en 2021) devraient, quant à eux, bénéficier d'augmentations moins significatives.



« L'optimisme de ces derniers mois, couplé à une forte tension sur le marché de l'emploi, notamment pour les métiers de développement commercial et du digital, devraient encourager les entreprises à débloquer, en 2022, des budgets d'augmentations supérieurs à ceux observés en 2020 et 2021, tout en renouant avec les augmentations salariales, gelées depuis deux ans pour certaines. Néanmoins, une grande majorité d'entreprises devrait avancer prudemment sur ce sujet, sur la base des enseignements des multiples vagues et ralentissements économiques. La réalité des augmentations salariales effectivement attribuées en 2022 pourrait clairement différer selon l'évolution de la situation pandémique dans les prochains mois », observe **Khalil Ait-Mouloud, Directeur de l'Activité Rewards Data & Software en France.**

L'étude met en lumière un certain optimisme sur l'évolution de la situation économique des entreprises. Plus de la moitié (55%) des entreprises françaises interrogées déclarent que leur situation est « meilleure » ou « bien meilleure » que leurs prévisions.

Par ailleurs, près du tiers (32%) des entreprises prévoient un plan de recrutement renforcé dans les 12 prochains mois, tandis que seules 7% prévoient de réduire ces efforts. Les fonctions qui concentreront le plus de recrutements sont les fonctions commerciales et de développement (59%), d'ingénierie (40%), de techniciens (39%) et enfin du digital et de l'informatique (35%).

« La reprise économique relative et progressive à la suite de la crise du COVID-19, et après plusieurs vagues de restructuration et de réduction ou de gel des recrutements, devrait pousser les entreprises françaises à se renforcer sur le court terme. Les fonctions commerciales, génératrices de croissance et de valeur ajoutée, devraient connaître une tension très particulière dans les prochains mois. Ceci sera également le cas pour les fonctions dont l'objectif est l'accompagnement de la transformation digitale des entreprises et le développement de stratégies de distribution multicanale », précise **Khalil Ait-Mouloud.**

Notes

1. Le rapport "Salary Budget Planning" est réalisé par Willis Towers Watson's Data Services. L'enquête correspondante a été menée en juin 2021. Environ 23 000 réponses ont été reçues d'entreprises de 130 pays à travers le monde. 540 organisations en France ont répondu.
2. Le rapport résume les conclusions de l'enquête annuelle de Willis Towers Watson sur l'évolution des salaires et passe en revue les pratiques comme moyen d'aider les entreprises à planifier leur rémunération pour 2021 et au-delà.
3. Les données d'inflation, datant de juin 2021, sont compilées par l'Economist Intelligence Unit (EIU).

À propos de Willis Towers Watson

Willis Towers Watson (NASDAQ : WLTW) est l'une des principales sociétés mondiales de conseil, de courtage et de solutions qui aide ses clients du monde entier à transformer le risque en voie de croissance. Avec des racines remontant à 1828, Willis Towers Watson compte 45 000 employés au service de plus de 140 pays et marchés. Nous concevons et fournissons des solutions qui gèrent les risques, optimisent les avantages, cultivent les talents et augmentent le pouvoir du capital pour protéger et renforcer les institutions et les individus.
Notre perspective unique nous permet de voir les intersections critiques entre les talents, les actifs et les idées - la formule dynamique qui stimule les performances de l'entreprise.
Ensemble, nous libérons le potentiel.