

Communiqué de presse

12^{ème} édition du Baromètre Expectra des salaires cadres

Sur fond de conjoncture à l'arrêt, timide progression du salaire des cadres : + 0,9 % par rapport à 2013

Paris, le 1^{er} septembre 2014 – *Les cadres ont vu leur rémunération augmenter de 0,9 % cette année par rapport à 2013, selon la 12^{ème} édition du baromètre Expectra, une étude basée sur les salaires réels extraits de 68 800 fiches de paie. Cette hausse, bien que modeste, est supérieure à celle enregistrée l'an passé (+ 0,5 %). Elle témoigne cependant d'une politique salariale empreinte de prudence, toujours à la peine sous le double coup d'une croissance atone et d'un chômage qui ne recule pas. Ainsi, selon les dernières prévisions – révisées à la baisse –, le PIB ne devrait croître en 2014 que de 0,5 %. Dans ce contexte, la modération salariale reste de rigueur. Preuve supplémentaire du manque d'entrain des salaires cadres, les disparités sectorielles se resserrent. Moins d'un point sépare la filière RH & Juridique, la mieux revalorisée avec une hausse de 1,51 %, de la filière Informatique & Télécoms, créditée de la plus faible augmentation constatée en 2014, avec + 0,7 % seulement. En 2013, cet écart était deux fois plus important.*

« En 2014, la fiche de paie des cadres affiche une revalorisation supérieure à celle enregistrée un an plus tôt. Ce signal, certes positif, doit toutefois être nuancé. D'une part, la hausse de salaire est faible : + 0,9 %. D'autre part, elle s'inscrit dans un environnement économique hexagonal privé de moteur où la croissance, de ce fait, ne décolle pas. Cette méforme entretient en outre l'inertie de l'inflation qui, à son tour, freine l'évolution des salaires. Ainsi, grandes entreprises et PME n'ont souvent d'autre choix que d'adopter des politiques salariales prudentes, marquées du sceau de la maîtrise des coûts. Les salaires des cadres ne devraient retrouver vigueur et dynamisme qu'à la faveur d'un retour de la croissance », déclare Didier Gaillard, directeur général d'Expectra.

Les salaires des cadres aux prises avec une croissance atone

En hausse de 0,9 % sur un an, les salaires des cadres affichent en 2014 une progression pour le moins modérée.

Evolution du salaire des cadres depuis 2009 - Source : baromètres Expectra des salaires cadres

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Evolution annuelle des salaires cadres	- 1,6 %	- 1,9 %	+ 2,9 %	+ 2,4 %	+ 0,5 %	+ 0,9 %

Comment l'expliquer ? Plusieurs facteurs rentrent en ligne de compte.

- Le premier d'entre eux est **la conjoncture**. Dans une note publiée en juin, l'Insee notait que *"la croissance [revenait] mais ne [décollait] pas"*¹. L'évolution du PIB au deuxième trimestre ne dément pas ce constat, confortant au contraire le diagnostic d'une économie à l'arrêt. De janvier à juin, la France a ainsi enchaîné deux trimestres de croissance nulle (+ 0,0 %). Un surplus qui rend caduc les espoirs d'une croissance à 1 % sur l'ensemble de l'année – les pouvoirs publics tablent désormais sur une hausse du PIB « *de l'ordre de 0,5 %* ». Les causes de cet immobilisme sont bien connues. Selon l'institut de statistique, au deuxième trimestre, les traditionnels moteurs de la création de richesse français ont manqué à l'appel. Affichant des progressions étiées (+ 0 % pour les exportations) ou accusant un nouveau repli (- 0,8 % pour l'investissement des entreprises). Logiquement, ce tableau contrasté illustre aussi la mauvaise passe que traversent des secteurs essentiels à la bonne marche de l'économie. La production industrielle au deuxième trimestre a ainsi reculé de 0,5 % sur un an. Tandis que, dans le BTP, le climat des affaires a atteint en juillet son plus bas niveau depuis mi-2009. *Ce contexte ne peut qu'inciter les employeurs à jouer, cette année encore, la carte de la modération salariale.*
- Deuxième facteur d'explication : les effets sur **l'emploi** de cette conjoncture moribonde. Sans surprise, l'Insee estime que « *la faiblesse de la croissance en France ne permet pas d'anticiper de franche amélioration sur le front de l'emploi* »². Résultat, le taux de chômage devrait augmenter « *légèrement d'ici la fin de l'année, à 10,2 % sur l'ensemble de la France* ». Une prévision que semble conforter la destruction, au premier semestre, de 6 400 emplois dans le secteur marchand. *Cette toile de fond, naturellement, est défavorable aux salariés – cadres ou pas – qui voient leur pouvoir de négociation salariale réduit face aux employeurs.*
- Autre cause, **l'inflation**. L'indice des prix à la consommation n'a cru en juillet que de 0,5 % sur un an. Cette augmentation, inférieure à la progression du salaire des cadres, signifie un léger gain de pouvoir d'achat pour ces derniers. Une bonne nouvelle ? Pas si sûr. Depuis 2013, où l'inflation en France a atteint 0,9 % en moyenne annuelle, les prix évoluent au ralenti – loin des 2 % visés par la Banque centrale européenne. *Cette situation, reflet d'une croissance en panne, prive en quelque sorte les salaires de carburant : en période d'inflation basse, la part de l'augmentation de salaire qui répercute la hausse des prix est mécaniquement réduite.*
- Il est possible d'ajouter à cette liste non exhaustive **les gains de productivité**. La recherche de gains de productivité est l'un des principaux relais de croissance pour les entreprises. En France, faute de pouvoir s'appuyer sur une conjoncture dynamique, les entreprises sont contraintes d'actionner d'autres leviers pour préserver leur compétitivité. L'un d'eux consiste en une revalorisation salariale limitée. En effet, si les salaires augmentent plus vite que la productivité, les marges des entreprises se détériorent. Or, c'est précisément la situation que connaît l'Hexagone depuis 2009, comme le rappelle une note du CAE³. *Dans ce contexte, la faible revalorisation des salaires cadres peut se lire comme une réponse à la divergence salaire / productivité et, in fine, comme un moyen de regagner un peu de compétitivité.*

¹ http://www.insee.fr/fr/indicateurs/analys_conj/archives/GardeVueb_062014.pdf

² http://www.insee.fr/fr/indicateurs/analys_conj/archives/GardeVueb_062014.pdf

³ <http://www.cae-eco.fr/IMG/pdf/cae-note005.pdf>

Les 10 meilleures progressions de salaire au plan national

Alors qu'en 2013 les ingénieurs de la filière IT (Informatique & Télécoms) s'arrogeaient les trois premières places, le classement 2014 laisse la place à un podium hétérogène. Trois qualifications issues de secteurs différents occupent le trio de tête des plus fortes hausses de salaires chez les cadres : le commerce (*chef de produit f/h*, + 5,6 %), la comptabilité (*responsable comptabilité f/h*, + 4,5 %) et l'industrie (*ingénieur méthodes f/h*, + 3,8 %). Au demeurant, l'ensemble des filières est bien représenté dans le Top 10, aucune d'entre elle ne sortant particulièrement du lot.

Malgré la diversité des métiers représentés, il est toutefois possible de distinguer un fil rouge dans ce classement, qui dit les priorités et les contraintes des employeurs. Les métiers les mieux revalorisés (tels que chef de produit f/h et chargé d'affaires f/h) signalent en effet la volonté des entreprises de maximiser leur portefeuille existant en appui, par exemple, sur des efforts accrus de remarketing ou de vente. Et ce faute d'avoir, le plus souvent, les marges de manœuvre financières pour développer de nouveaux services et/ou produits.

Filière	Domaine	Qualification	Médian National ⁴	Evolution
Commercial & Marketing	Marketing	Chef de produit (F/H)	41 370	5,6 %
Comptabilité & Finance	Finance d'Entreprise	Responsable comptabilité (F/H)	42 350	4,5 %
Ingénierie & Industries	Méthodes & Industrialisation	Ingénieur méthodes (F/H)	38 810	3,8 %
Commercial & Marketing	Commercial	Chargé d'affaires (F/H)	41 130	3,5 %
Informatique & Télécoms	Audit, conseil, études	Architecte technique (F/H)	44 610	3,3 %
RH & Juridique	Ressources Humaines	Responsable ressources humaines (F/H)	47 680	2,7 %
Ingénierie & Industries	BTP	Projeteur BTP (F/H)	33 070	2,6 %
Ingénierie & Industries	R&D	Chef de projet (F/H)	40 470	2,5 %
Informatique & Télécoms	Développement	Ingénieur développement (F/H)	38 280	2,3 %
Informatique & Télécoms	Audit, conseil, études	Chef de projet informatique études (F/H)	45 670	2,3 %

⁴ Salaire annuel brut exprimé en euros. Le salaire médian, à ne pas confondre avec le salaire moyen, divise la population en deux parts égales : l'une gagne moins, l'autre gagne plus.

Les secteurs passés au crible

Classement 2014 des plus fortes hausses de salaire par filière

1	RH & Juridique	+ 1,51 % (+ 0,2 % en 2013)	4	Comptabilité & Finance	+ 0,82 % (+ 0,6 % en 2013)
2	Commercial & Marketing	+ 1,29 % (+ 0,4 % en 2013)	5	Informatique & Télécoms	+ 0,7 % (+ 1,8 % en 2013)
3	Ingénierie & Industries	+ 0,86 % (+ 0,4% en 2013)			

RH & Juridique :

En 2014, les salaires de la filière Ressources Humaines (RH) et Juridique progressent de 1,51 % par rapport à 2013 (+ 0,2 % seulement en 2013 par rapport à 2012). Il s'agit de la meilleure performance, toutes filières confondues. Ce résultat a deux causes principales.

- Une actualité particulièrement riche sur le front des relations sociales. Depuis la signature, le 11 janvier 2013, de l'accord national interprofessionnel (ANI) sur la compétitivité et la sécurisation de l'emploi, plusieurs réformes touchant le marché du travail ont vu le jour. Deux d'entre elles, en particulier, ont modifié en profondeur certains pans de la vie des entreprises : la loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi et celle du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. Or, dans les deux cas, l'application de certains dispositifs est renvoyée au dialogue social, au niveau des branches et des entreprises. Les dix-huit derniers mois ont de ce fait été rythmés par de nombreuses négociations entre directions des ressources humaines et partenaires sociaux.
- Dans le sillage de la crise, les entreprises font face à des difficultés financières. Ainsi, le nombre de défaillances d'entreprises ne faiblit pas. Pour les PME, il est même en progression, avec une hausse de 2,3 % entre mai 2014 et mai 2013, selon des données de la Banque de France. Il en résulte un contexte social qui voit les partenaires sociaux renégocier certains accords d'entreprises afin d'éviter, notamment, des faillites.

Dans un environnement marqué par de nouvelles réglementations – parfois jugées contraignantes – et sous pression financière, les employeurs portent une attention forte au pilotage et à l'animation de leurs relations sociales. D'où le besoin d'étoffer leurs équipes et de bénéficier des bonnes compétences, notamment en droit social. Une situation qui tire salaires et offres d'emploi à la hausse.

Zoom métier : Responsable des ressources humaines F/H

Le responsable RH bénéficie de la plus forte revalorisation salariale de la filière, avec une hausse de 2,7 % par rapport à 2013, pour un salaire médian de 47 680 €. Cette augmentation est à mettre en parallèle avec l'évolution du nombre d'opportunités de recrutement, en hausse de 10 % en 2014. Parmi les missions attendues figurent notamment la veille réglementaire et la négociation des avantages sociaux.

C'est ainsi que, face à une conjoncture incertaine, de plus en plus d'entreprises cherchent à comparer leur politique de rémunération pour réduire les coûts salariaux tout en restant attractives. De nombreuses opportunités sont ainsi offertes pour des responsables Rémunération & Avantages sociaux (Compensation and Benefits, dit « Comp & Ben »). Cette recrudescence d'opportunités pour des profils RH en droit social laisse apparaître un début de pénurie et des difficultés à recruter ces profils.

Commercial & Marketing

La filière enregistre la deuxième meilleure performance cette année, avec une hausse des salaires cadres de 1,29 % par rapport à 2013 (+ 0,4 % en 2013 par rapport à 2012). Cette dynamique salariale traduit un contexte économique exigeant, où le savoir-être et un savoir-faire spécifique sont l'alpha et l'oméga des métiers du commercial et du marketing.

- Les métiers commerciaux à l'abri de la crise ? Dans un contexte économique atone, il est vrai que les entreprises ont tendance à préserver leurs forces commerciales. Car à défaut de pouvoir lancer de nouveaux projets, elles intensifient leurs efforts commerciaux sur les produits et les services qu'elles proposent déjà. Outre cet aspect conjoncturel, une concurrence vive contribue à doper les rémunérations. D'où la nécessité pour les salariés du secteur de développer une expertise fine non seulement sur un secteur d'activité, mais aussi sur un produit.
- Côté marketing, le secteur est aux prises avec deux « révolutions » : le développement continu du Big Data et l'exploitation des données disponibles pour mieux comprendre son marché et connaître ses clients. Le digital, désormais en phase mature, est incontournable dans le marketing opérationnel.

Zoom métier : Chef de produit F/H

Avec + 5,6 % de hausse de salaire et un salaire médian de 41 370 €, le chef de produit marketing enregistre la meilleure performance cette année. Cette plus-value est surtout la conséquence d'une exigence plus forte en termes d'expérience, et de compétences.

Les entreprises sont prêtes à consentir un effort sur les salaires dès lors que le profil répond aux exigences demandées, comme par exemple :

- > Une expérience de 5 à 6 dont 2 ans chez un *pure player* du web ou du marché des technologies ainsi qu'une expérience du multicanal.
- > Une très bonne connaissance d'un secteur d'activité
- > Une bonne maîtrise des outils (Excel ou analytics) pour l'analyse de données opérationnelles
- > Une très bonne maîtrise de l'anglais pour bien communiquer dans un environnement international

A noter également que les chefs de projet webmarketing, malgré des rémunérations restées stables (salaire médian de 38 590 €), profitent de la dynamique liée au web et au digital, avec un nombre d'opportunités en hausse de 20 %.

Ingénierie & Industries

Les rémunérations des cadres de ce secteur ont progressé en 2014 de 0,89 % sur un an, une hausse supérieure à celle de l'année dernière (+ 0,4 % en 2013 par rapport à 2012). Les salaires de la filière sont d'abord tirés par la recherche toujours plus grande de compétitivité à laquelle sont confrontées les entreprises et leur volonté de baisser les coûts de production sans pour autant sacrifier la qualité. Des exigences qui résument, à grands traits, la feuille de route des ingénieurs en 2014.

Zoom métier : Ingénieur méthodes F/H

La plus forte hausse de salaire de la filière revient à l'ingénieur méthodes, avec une fiche de paie revalorisée de 3,8 % en un an, pour un salaire médian de 38 810 €.

Dans un contexte de recherche de compétitivité, les entreprises optimisent leurs coûts de production en agissant principalement sur 2 leviers. D'une part sur les méthodes et les process, d'autre part sur la supply chain. Particulièrement recherchés, les ingénieurs méthodes enregistrent une hausse des opportunités de recrutement de 12 % en un an. Le Lean management reste la compétence la plus demandée pour ces profils.

Comptabilité & Finance

Les cadres du secteur voient leur salaire augmenter de 0,82 % cette année par rapport à 2013. Cette performance, bien que modérée, est toutefois légèrement supérieure à celle observée en 2013 (+0,6 % par rapport à 2012), confirmant ainsi la tendance haussière enclenchée depuis 2009.

- En matière de comptabilité, la prudence financière se poursuit au sein des entreprises, avec un renforcement du suivi et du contrôle des flux de trésorerie. Autre tendance forte, l'internationalisation toujours plus présente, avec des entreprises qui vont chercher des relais de croissance sur les marchés dynamiques, hors de la zone euro. La maîtrise de l'anglais est donc essentielle dans ces métiers. Notons également la dimension de plus en plus opérationnelle des comptables, avec la démultiplication des données directement exploitables pour les centres de profit.
- Les salaires sont globalement restés stables dans la bancassurance, qui semble ainsi tourner le dos à plusieurs années de surenchère salariale. La loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, qui généralise à compter du 1^{er} janvier 2016 la couverture complémentaire santé à tous les salariés, a certes créé un léger appel d'air en matière de recrutements, mais de trop courte durée pour avoir eu un quelconque effet inflationniste sur les salaires.

Zoom métier : Responsable comptabilité F/H

Avec une hausse de salaire de 4,5 % sur un an, le responsable comptabilité – salaire médian de 42 350 € – est crédité de la deuxième meilleure performance en 2014. Comptabilité statutaire, gestion des flux de trésorerie, établissement des consolidés dans le respect des procédures comptables et fiscales : autant de responsabilités qui lui incombent. Parmi les compétences exigées, la maîtrise d'un référentiel, IFRS ou US GAAP, mais aussi de très bonnes compétences linguistiques en anglais, ainsi que la très bonne connaissance d'un ERP type SAP ou Sage. Par ailleurs, les fortes exigences exercées sur les directions financières à produire des états financiers dans le respect des délais imposent aux responsables comptabilité de disposer de compétences managériales éprouvées.

Informatique & Télécoms

Renversement de tendance pour la filière IT. Alors qu'elle affichait, il y a un an, la meilleure revalorisation sectorielle (+ 1,8 % en 2013 par rapport à 2012), l'IT ferme le ban en 2014, avec une augmentation de 0,7 % sur un an. Cette faible progression reflète la croissance du chiffre d'affaires du secteur, attendue sur l'ensemble de l'année à seulement 1,1 %, selon les prévisions du Syntec numérique.

- Même si les niveaux de maturité sont différents et les besoins disparates selon les entreprises, le secteur IT est caractérisé par trois projets phares : le Cloud computing (*cf. zoom métier*), la Mobilité et le Big Data.
- Alors que les projets liés à la mobilité bénéficient de l'engouement autour des applications, le Big Data entre lui en phase de maturation dans les entreprises. En jeu, le déploiement de solutions nécessitant une expertise métiers en termes de logiciel, d'infrastructure et de systèmes de gestion en base de données. Dans ce contexte, les ingénieurs en développement sont courtisés, mais également les chefs de projet infrastructure et consultants décisionnels. Si les salaires ne sont pas significativement en hausse pour ces deux derniers métiers, un grand nombre d'opportunités de recrutement s'offrent à eux, en hausse respective de 15 % et 10 %.

Zoom métier : Architecte technique F/H

Il est celui dont le salaire a le mieux progressé dans la filière IT en 2014, avec une hausse de 3,3 % – et un salaire médian de 44 610 €. Sa rémunération est tirée par les deux principaux enjeux relatifs au Cloud computing, l'accès optimisé aux données et la sécurité.

Notons également que les employeurs attendent également des architectes techniques une montée en compétences en matière de management de projets, d'assistance à maîtrise d'ouvrage, d'architecture ou encore de pilotage de contrat. Le Cloud computing étant en effet une forme d'externalisation, l'acquisition de compétences managériales, techniques et juridiques devient incontournable.

METHODOLOGIE

- Le baromètre Expectra des salaires cadres est bâti à partir de l'ensemble des postes pourvus par Expectra (Intérim*, CDD et CDI) sur des profils allant de bac + 2 à bac + 5.
- Au total, plus de 68 800 fiches de paie ont été analysées, représentant 117 qualifications dont 60 fonctions cadres et 57 fonctions ETAM (employés, techniciens et agents de maîtrise), sur les métiers de cinq grandes filières d'activité : l'informatique et les télécommunications, l'ingénierie et l'industrie, la comptabilité et la finance, les ressources humaines et le juridique et enfin les métiers du commercial et du marketing.
- Il présente les rémunérations (médianes, minimales et maximales) et les évolutions de salaire enregistrées sur l'ensemble de l'année 2014 par rapport à 2013.
- Au global, 8 350 entreprises sont représentées, dont 65 % en province et 35 % en Ile-de-France.

* La règle imposant qu'un(e) intérimaire soit rémunéré(e) au même niveau qu'un(e) salarié(e) titulaire garantit une bonne représentativité des salaires.

À propos d'Expectra

Expectra, filiale Expert du Groupe Randstad France, est le leader français de l'intérim spécialisé et du recrutement cadres et agents de maîtrise dans les domaines : Informatique & Télécoms, Ingénierie & Industries, Comptabilité & Finance, Commercial & Marketing et RH & Juridique. En 2013, Expectra a recruté en CDI, CDD et intérim 15 000 experts, cadres ou agents de maîtrise, au bénéfice de ses 4 000 entreprises clientes. Expectra est présent dans 25 grandes villes françaises avec 30 bureaux et départements spécialisés, avec 360 consultant(e)s et chargé(e)s de recrutement organisés par ligne d'expertise métiers.

En savoir plus : www.expectra.fr



@expectra_emploi

A propos du Groupe Randstad France

Le Groupe Randstad France fait partie du Groupe Randstad, deuxième acteur mondial sur le marché des ressources humaines, fondé aux Pays-Bas en 1960. En France, il se place parmi les leaders en matière de services en ressources humaines avec en 2013 un chiffre d'affaires de 2,83 milliards d'euros. En 2013, le groupe (3 800 collaborateurs-trices) aura délégué chaque semaine 62 000 collaborateurs intérimaires et recruté 15 000 professionnels, en s'appuyant sur son réseau national et local de 830 agences et bureaux.

Randstad, qui est engagé depuis plusieurs années dans la lutte contre les discriminations, est la seule entreprise française de services en Ressources Humaines à avoir obtenu les labels « Egalité Professionnelle » (octobre 2008) et « Diversité » (janvier 2009), en reconnaissance des actions menées en faveur de la promotion de la Diversité au sein de l'entreprise.

En savoir plus : www.grouperandstad.fr

Découvrez [RE.SOURCES](http://www.re.sources.fr), la plateforme créée à l'initiative du Groupe Randstad France qui décrypte les tendances liées au marché de l'emploi en s'appuyant sur des données et des statistiques. <http://resources.grouperandstad.fr>



@GroupRandstadFR

Contacts Presse

Groupe Randstad France
Direction de la Communication
01 41 62 22 07
Sophie Durand – 06 37 86 44 00
sophie.durand@randstad.fr
Sébastien Buffet – 06 01 35 25 39
sebastien.buffet@randstad.fr

Relations Presse - Agence Wellcom
01 46 34 60 60
Sonia El Ouardi – se@wellcom.fr
Gaëlle Legris – gl@wellcom.fr
Julie Fontaine – jf@wellcom.fr
 <http://wellcom.fr/presse/randstad/>