Communiqué de presse

Paris, le 4 septembre 2017

15ème édition du baromètre Expectra des salaires cadres

L'accélération de la croissance en 2017 ne profite pas aux salaires des cadres, en hausse de 1,7 % sur un an

Le salaire médian[1] des cadres en 2017 s'établit à 43 544 € bruts, en hausse de 1,7 %, selon la 15ème édition du baromètre Expectra, une étude basée sur les salaires réels extraits de 70 010 fiches de paie. Cette revalorisation signe une septième année consécutive de hausse du salaire des cadres, tel que mesuré par Expectra. Cependant, alors que depuis 2013, chaque hausse de salaire était supérieure à celle enregistrée un an plus tôt, le cru 2017 signale une rupture dans cette tendance avec, cette année, une augmentation identique à celle constatée en 2016 (+ 1,7 % par rapport à 2015). Pareil résultat peut surprendre à l'heure où les indicateurs conjoncturels invitent à revoir à la hausse les prévisions de croissance du PIB, désormais attendue à + 1,6 % – soit 0,4 point de mieux qu'en 2016. Côté variable, moins d'un cadre sur deux (48 %) bénéficie d'une part variable dans sa rémunération, selon les résultats d'une enquête en ligne réalisée par Monster du 29 juin au 16 juillet auprès de 1 285 cadres en France. Selon l'étude de Monster[2], leader mondial de la mise en relation entre les personnes et les opportunités de carrière et partenaire de l'édition 2017 du baromètre Expectra des salaires cadres, la part variable représente moins de 10 % de la rémunération fixe pour la moitié des cadres (49 %) disposant d'un variable.

Christophe BOUGEARD

« *Les salaires cadres ont augmenté de 1,7 % en 2017, une revalorisation modeste et identique à celle de 2016. Alors que la reprise hexagonale s'affermit, les entreprises ne semblent pas pour autant prêtes à desserrer les cordons de la Bourse, même pour leur encadrement. Sans doute continuent-elles de privilégier le redressement de leur compétitivité, dont la modération salariale est assurément l'un des leviers. Signe malgré tout que la conjoncture s'améliore, tandis que les plus fortes hausses de salaire avaient bénéficié en 2016 aux métiers de l'IT, structurellement pénuriques, les fonctions commerciales et marketing tirent leur épingle du jeu en 2017, en signant trois des cinq meilleures revalorisations tous métiers confondus* », déclare Christophe Bougeard, directeur général d'Expectra.

[1] 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.

[2] Monster fait partie du groupe Randstad.

Gilles CAVALLARI

« La reprise est là, mais les salaires n'évoluent pas en conséquence pour ce qui est de leur part fixe, comme le souligne cette 15e édition du baromètre Expectra. La différence pourra donc se faire sur la part variable, pour les 48% des cadres qui peuvent y accéder, même si celle-ci représente moins de 10% de leur rémunération fixe. La démultiplication des missions disponibles qui exigent bien souvent des compétences pointues pousse les recruteurs à chercher la perle rare. C'est en acquérant ces connaissances que les actifs pourront optimiser leurs chances de voir leur salaire augmenter. Les profils dotés de compétences en digital, particulièrement demandés, pourront ainsi tirer leur épingle du jeu », ajoute Gilles Cavallari, Président de Monster France.

Le salaire des cadres toujours orienté à la hausse

Comme en 2016, la fiche de paie des cadres augmente sur un an de 1,7 % en 2017. Alors que la reprise se fait plus dynamique que prévu, cette nouvelle revalorisation n'en apparaît que plus modeste. Et ce d'autant que le chômage des cadres, à 4 % en 2015 selon les dernières estimations de l'Insee, reste à un niveau très bas, proche du plein-emploi. Mais tandis que les gains de productivité stagnent autour de 1 %, cette hausse assez faible témoigne de la modération salariale toujours en vigueur après les années de rattrapage postérieures à la crise (2011 et 2012), qui avaient vu des hausses de salaires supérieures à 2,0 %.

Les 10 meilleures progressions de salaire au plan national

Les 10 meilleures progressions de salaire au plan national

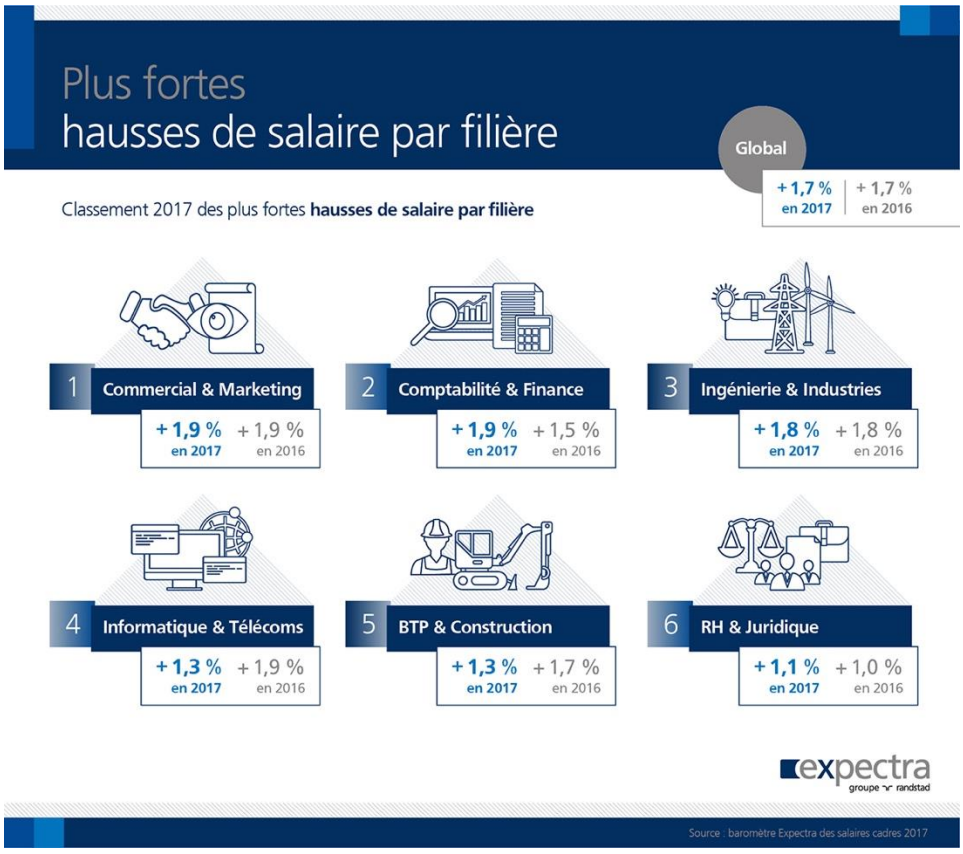
	Qualification (F/H)	Évolution	Médian National[1]	Filière	Domaine
1	CHEF DE PROJET INFRASTRUCTURE	+ 6,7 %	44 440 €	Informatique & Télécoms	Audit, conseil, études
2	CHEF DE PROJET WEBMARKETING	+ 5,5 %	39 090 €	Commercial & Marketing	Digital
3	GESTIONNAIRE BACK OFFICE	+ 5,4 %	34 050 €	Comptabilité & Finance	Banque & Assurance
4	CHEF DE PRODUIT	+ 5,4 %	40 160 €	Commercial & Marketing	Marketing & Communication
5	RESPONSABLE COMMERCIAL	+ 5,2 %	43 350 €	Commercial & Marketing	Commercial
6	CONTRÔLEUR DE GESTION	+ 4,9 %	41 990 €	Comptabilité & Finance	Finance d'entreprise
7	TECHNICIEN DE MAINTENANCE EN ÉLECTROTECHNIQUE	+ 4,8 %	27 370 €	Ingénierie & Industries	Exploitation & Maintenance
8	JURISTE D'AFFAIRES	+ 4,4 %	47 530 €	RH & Juridique	Juridique
9	CHEF DE PROJET	+ 4,3 %	43 250 €	Ingénierie & Industries	Bureau d'études
10	TECHNICIEN DE MAINTENANCE EN ÉLECTROMÉCANIQUE	+ 3,8 %	30 340 €	Ingénierie & Industries	Exploitation & Maintenance

[1] 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.

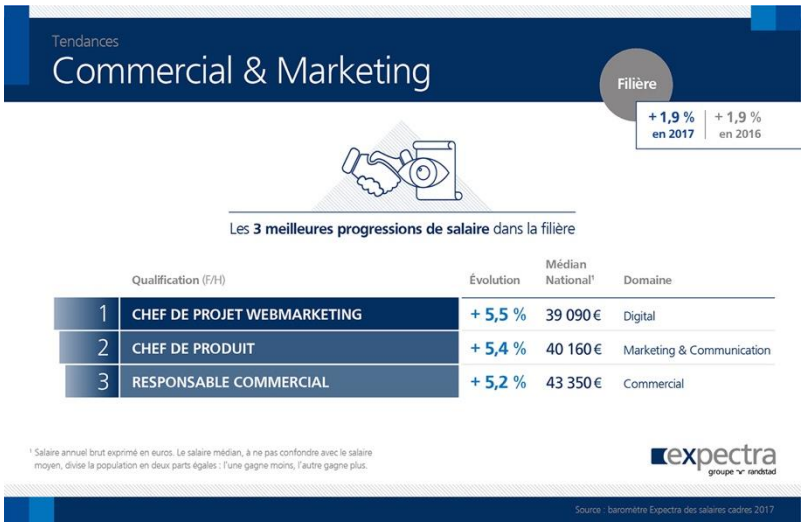
expectra groupe randstad

Source : baromètre Expectra des salaires cadres 2017

Les secteurs passés au crible



Commerce & Marketing



Contexte : avec une hausse de 1,9 % en moyenne, la filière Commercial & Marketing enregistre la plus forte progression salariale en 2017, à égalité avec la filière Comptabilité & finance. Avec la reprise de la croissance et l'augmentation du volume d'affaires, le lancement de nouveaux produits, la conquête de nouveaux marchés et clients, la conjoncture est très favorable aux profils commerciaux cette année. La transformation numérique de plus en plus présente dans les entreprises et le développement de nouveaux canaux de vente impose de transformer les équipes marketing et de recruter des profils dotés de compétences en digital.

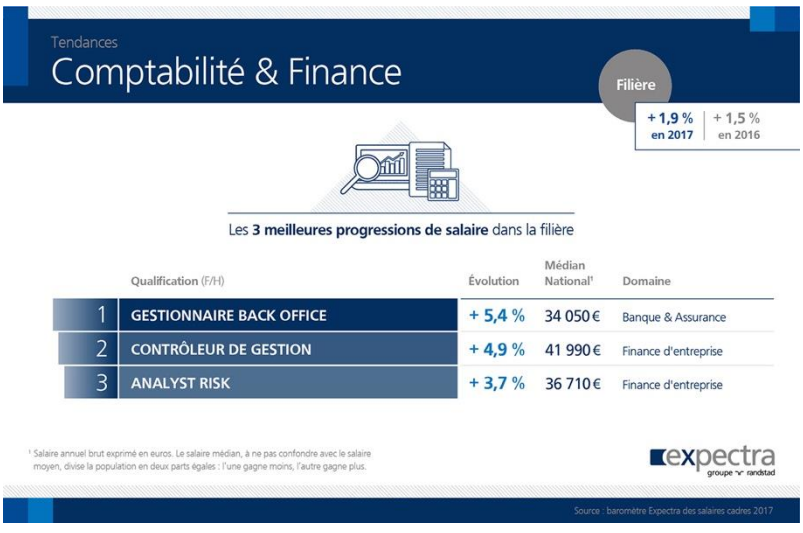
Pourquoi ces progressions de salaire ?

- La part croissante du digital dans les activités marketing et la nécessité de recruter des profils dotés de solides compétences en la matière procurent de nombreuses opportunités de missions pour les professionnels du marketing, avec cette année un doublement (+ 100 %) des offres de mission comme par exemple les chefs de projet webmarketing.

- Par ailleurs, l'apparition de nouveaux canaux de vente nécessite de disposer de compétences accrues en « expérience clients » et en « marketing de contenu ». C'est la conjugaison de ces compétences pointues et la démultiplication des opportunités de mission qui favorisent la hausse des salaires, à l'instar du Chef de projet webmarketing, qui enregistre cette année une hausse de salaire de 5,5 %.

- La course aux talents commerciaux associée à des pénuries de compétences disponibles sur le marché provoque une hausse des salaires pour les responsables commerciaux (+ 5,2 %) et les Responsables relations clients (+ 2,9 %). Parmi les compétences les plus recherchées, notons l'expérience d'un secteur d'activité, le management d'équipe ou encore la maîtrise de l'anglais.

Comptabilité & Finance



Contexte : la filière partage la palme des plus fortes revalorisations avec le secteur du Commerce & Marketing. Surtout, elle affiche la plus forte progression d'une année sur l'autre toutes filières confondues, avec une revalorisation en hausse de 0,4 point sur un an. La comptabilité et la

finance sont toutes deux portées par le contexte économique favorable qui contribue à réorienter les priorités des directions financières. Ces dernières mettent désormais davantage l'accent sur les enjeux organisationnels, tels que par exemple la modernisation et la refonte des outils financiers avec pour objectif d'améliorer la productivité des équipes et la fiabilité des données produites.

Pourquoi ces progressions de salaire ?

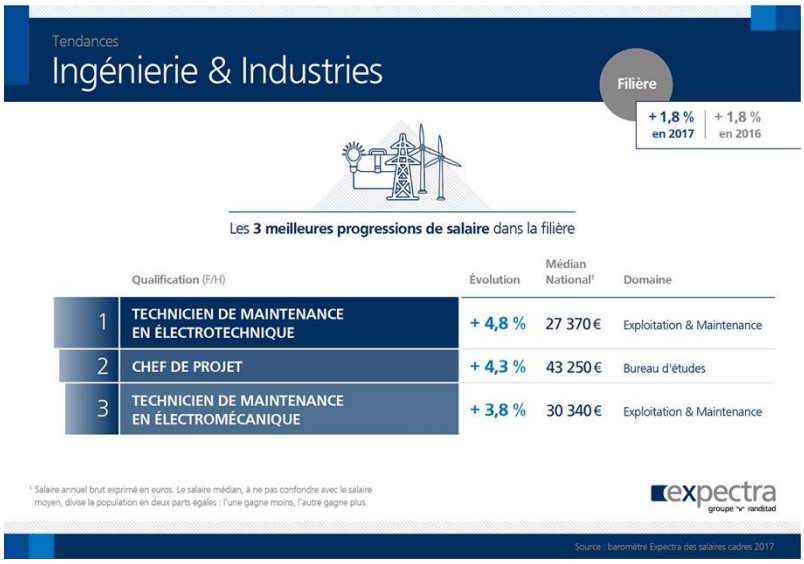
- La pénurie de compétences disponibles pour les Gestionnaires back office est la principale raison derrière les hausses de salaires, en particulier pour les profils dotés de connaissances spécifiques. Par exemple, la connaissance de produits techniques, ou des marchés spécifiques comme par exemple le FOREX, sont des compétences très recherchés. Ce qui procure aux gestionnaires back office une hausse de leur salaire de + 5,4%.

- Par ailleurs, les nouvelles règlementations de l'AMF pour la lutte contre le blanchiment des capitaux, imposent aux établissements bancaires et financiers de mieux connaître leurs clients et d'adopter les principes du KYC (*Know Your Customer*). Ce qui se traduit par une forte incitation à recruter des analystes Risk, qui bénéficient cette année d'une hausse de salaire de 3,7 %.

- Les entreprises cherchent à améliorer le pilotage financier et à optimiser les reportings, avec une publication de tableaux de bord axés sur des indicateurs clés de performance (KPI) moins nombreux mais plus stratégiques. Par ailleurs, les équipes de la finance interviennent de plus en plus en support des équipes opérationnelles. Dans ce contexte, les contrôleurs de gestion bénéficient d'une bonne revalorisation de leur salaire, en hausse de 4,9 %.

Ingénierie & Industries

Contexte : le climat des affaires dans l'ingénierie était en nette hausse en mai 2017, avec, d'après l'Insee, un indice 105 (+1 point). L'industrie observait au même moment un climat des affaires stable, avec un indice 109, constituant toutefois le plus haut niveau depuis 2011. Ces hausses s'expliquent en partie par le retour des investissements étrangers en France, avec en 2016 l'Allemagne qui est redevenue le premier investisseur en France, avec une progression du nombre de projets de +35 %. La conjoncture est ensuite favorable dans le secteur de l'automobile, en particulier liée à la hausse de la production de véhicules en France qui profite aux sous-traitants du secteur. Le secteur de l'aéronautique n'est pas en reste avec une perspective de croissance du chiffre d'affaires sur la zone euro de + 2,5 %, hausse soutenue par l'augmentation du trafic aérien et le nombre croissant de commandes d'avions.



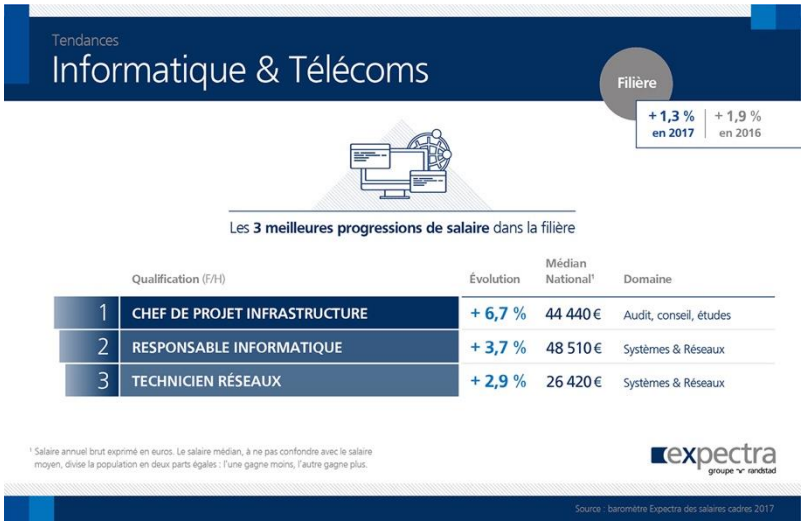
Pourquoi ces progressions de salaire ?

- Les perspectives de production industrielle sont orientées à la hausse pour 2017, selon l'Insee, avec une hausse prévue de 1,5 %. Le dynamisme est particulièrement au rendez-vous dans les secteurs de l'automobile (+ 3,3 %) et dans les biens d'équipement (+ 4,7 %).

- Résultat, Expectra constate une hausse très nette des opportunités de missions pour les profils de la maintenance, en particulier pour les techniciens de maintenance en électromécanique (+ 36 %) et en automatisme (+ 33 %).

- Par ailleurs, les métiers de la maintenance souffrent toujours du désintéressement des jeunes (travail en horaires décalés, la nuit et les week-ends). Dans un contexte de demandes croissantes de la part des entreprises, la pénurie n'en est que plus criante.

Informatique & Télécoms



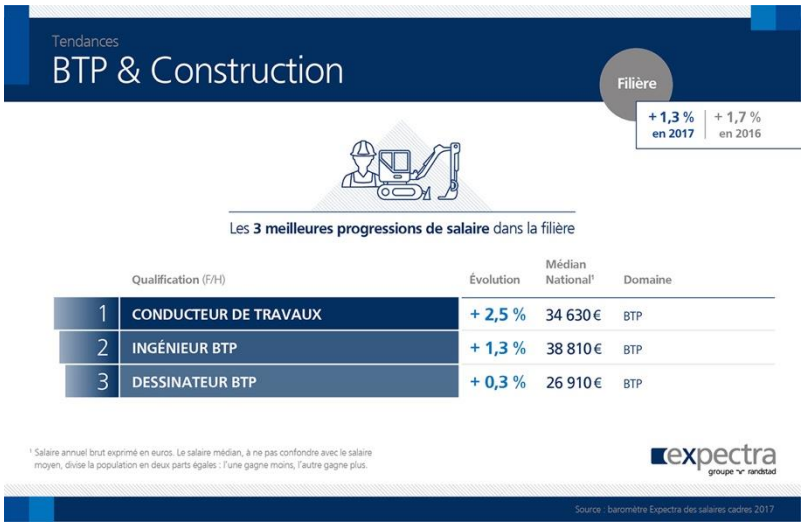
Contexte : la filière IT ne se hisse qu'à la 4ème place des meilleures progressions de salaire en 2017, avec une hausse de 1,3 %, cependant, les perspectives de croissance dans ce secteur sont favorables pour 2017, avec une hausse attendue de l'activité mesurée en chiffre d'affaires de + 3 % contre +2,8 % en 2016. La croissance est essentiellement portée par les segments de l'édition de logiciels (+ 4 %) et du conseil & services (+ 2,6 %). La filière retrouve le niveau d'activité de 2011. La forte dynamique prévue cette année dans les quatre technologies qui tirent l'innovation (les fameux SMACS, *Social, Mobile, Analytics, Cloud*), en hausse de 15 % par rapport à 2016, contribue fortement à ce niveau de croissance. Réduire le « time to market », gagner en efficacité et en performance, améliorer l'expérience client figurent parmi les principales motivations des entreprises à lancer de nouveaux projets.

Pourquoi ces progressions de salaire ?

- Une tendance à la modernisation des infrastructures réseaux pour accompagner la transformation numérique des entreprises, avec le déploiement de nouveaux services cloud (privé /publics) et la réduction des coûts.

- Les compétences requises favorisent la progression des salaires, à l'instar du chef de projet infrastructure qui enregistre une hausse similaire à 2016, à + 6,7 %, alors que le nombre d'opportunités de missions n'a pas progressé par rapport à 2016. En particulier, les compétences en architecture, virtualisation et stockage de données sont très recherchées.

BTP & Construction



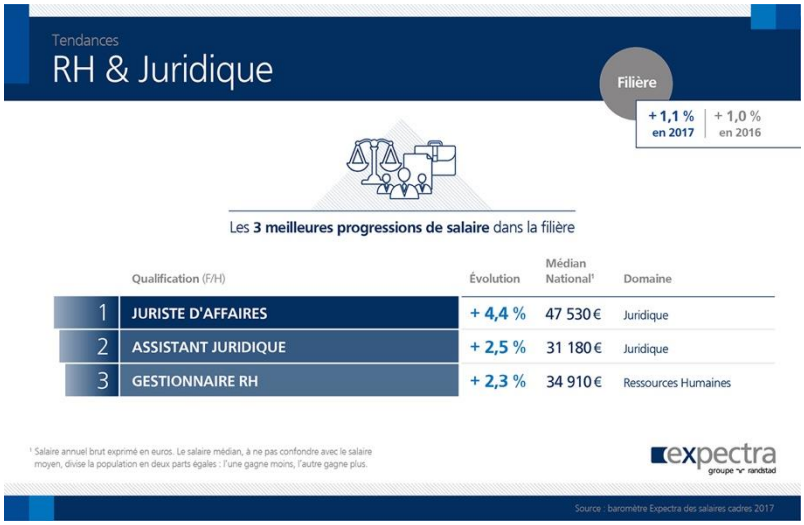
Contexte : la conjoncture économique du secteur est encore plus favorable en 2017 qu'en 2016, avec une croissance de 4 % sur les quatre premiers mois de l'année. En particulier, c'est le segment des logements neufs qui progresse le plus, avec une hausse des mises en chantier de 17,6 % sur cette même période. Cela est dû principalement au lancement de nouveaux programmes immobiliers.

Pourquoi ces progressions de salaire ?

- Une forte hausse des opportunités de missions pour les profils du bâtiment, comme par exemple le chef de chantier (+73%), le géomètre topographe (+54%), le conducteur de travaux (+35%), le technicien étude de prix (+19%), avec cependant une hausse de salaire mesurée (+ 2,5% pour le conducteur de travaux et + 1,3% pour l'ingénieur BTP.

- Ces hausses sont la résultante d'une part de la pénurie de profils sur ces 2 métiers, mais d'autre part aux compétences spécifiques exigées, comme une solide expérience en maîtrise d'ouvrage, la gestion de gros budgets, la maitrise des règlementations HSCT, Eurocodes, ou encore une bonne pratique des logiciels de CAO (autocad par exemple).

RH & Juridique



Contexte : avec 1,1 % de hausse salariale, la filière RH et juridique se classe à la dernière position, mais tous les profils ne sont pas logés à la même enseigne, avec les juristes d'affaires qui enregistrent cette année une hausse de leur fiche de paie de 4,4 %. Les entreprises évoluent de plus en plus dans des environnements internationaux avec des opérations transfrontalières omniprésentes pour la gestion des accords commerciaux. Par ailleurs, avec l'amélioration progressive de l'économie, les entreprises se trouvent davantage dans une position de développement et se doivent d'étoffer

leurs équipes les plus stratégiques. Gérer les talents et attirer les meilleurs profils font partie des priorités des équipes RH.

Pourquoi ces progressions de salaire ?

- Le juriste d'affaires enregistre la meilleure performance (+ 4,4 %), une performance liée aux compétences requises pour ces profils (maîtrise de l'anglais, des règlementations d'un domaine particulier ou encore la bonne connaissance des règlementations dans le digital qui est de plus en plus demandé). L'expérience en cabinet d'avocat fait également partie des compétences fortement appréciées. Par ailleurs, le caractère pénurique du métier est renforcé par le faible turn-over observé sur des candidats.

- Les gestionnaires RH enregistrent une évolution favorable (+ 2,3 %) de leur salaire cette année grâce à une hausse du nombre d'opportunités de missions (+ 19 %). Cette hausse s'inscrit dans la volonté des entreprises d'accompagner les managers dans le développement de leurs compétences managériales et leurs missions RH (rôle de conseil et de soutien auprès des collaborateurs).

Zoom sur le variable des cadres

- Monster, leader mondial de la mise en relation entre les personnes et les opportunités de carrière, a mené du 29 juin au 16 juillet 2017 une enquête en ligne sur le variable des cadres auprès de 1 285 salariés de l'encadrement.

- Il ressort que 48 % des cadres bénéficient d'une part variable dans leur rémunération fixe.

- Parmi les cadres bénéficiant d'un variable, un sur deux (49 %) dispose d'un variable dont la valeur ne dépasse pas 10 % de la rémunération fixe.

- 10 % des cadres interrogés disposent d'une part variable représentant 40 % ou plus de leur rémunération fixe.

Méthodologie

• 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, 70 010 fiches de paie ont été analysées, représentant 129 qualifications dont 67 fonctions cadres et 62 fonctions ETAM (agents de maîtrise), sur les métiers de six grandes filières d'activité : l'informatique et les télécoms, le BTP et la construction, l'ingénierie et l'industrie, le commerce et le marketing, la comptabilité et la finance et, enfin, les RH et le juridique.

• Il présente les rémunérations (médianes, minimales et maximales) et les évolutions de salaire enregistrées sur l'ensemble de l'année 2017 par rapport à 2016.

• La base de traitement est le salaire brut mensuel : les congés payés (10 %), les indemnités de fin de mission (10 %), les primes variables n'ont pas été pris en compte.

• Au global, 9 100 entreprises sont représentées, dont 67 % en province et 37 % e Île-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, BTP & Construction, Comptabilité & Finance, Commercial & Marketing et RH & Juridique. En 2016, Expectra a recruté en CDI, CDD et intérim 13 000 experts, cadres ou agents de maîtrise, au bénéfice de ses 4 300 entreprises clientes. Expectra est présent dans les 30 plus grandes villes françaises avec 400 consultant(e)s et chargé(e)s de recrutement organisés par ligne d'expertise métiers.

En savoir plus sur : **www.recruter.expectra.fr**

@expectra_emploi

À 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 2016 un chiffre d'affaires de 3,04 milliards d'euros. En 2016, le groupe (3 600 collaborateurs-trices) aura délégué chaque semaine 65 000 collaborateurs intérimaires et recruté 42 500 professionnels en CDI/CDD, en s'appuyant sur son réseau national et local de 700 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.

Retrouvez-nous sur :

www.grouperandstad.fr **@GroupRandstadFR**

http://resources.grouperandstad.fr **@DataLabEmploi**

À propos de Monster Worldwide

Monster Worldwide Inc. est un leader mondial de la mise en relation entre les personnes et les opportunités de carrière, où qu'elles se trouvent. Depuis plus de 20 ans, Monster aide les candidats à améliorer leur vie avec de meilleurs emplois et les recruteurs à dénicher les meilleurs talents. Aujourd'hui, grâce à une présence dans plus de 40 pays, Monster apporte les solutions les plus complètes et les plus sophistiquées en termes de recherche d'emploi, de gestion et d'accompagnement de carrière, de recrutement et de gestion de talents. Monster poursuit son travail de pionnier en transformant le secteur du recrutement grâce à une technologie avancée utilisant des solutions digitales, sociales et mobiles intelligentes - dont monster.fr, notre site phare en France – ainsi qu'une large gamme de produits et services.

Pour plus d'information, visitez le site monster.com/about.

Rejoignez la communauté Monster sur Twitter, Facebook, Instagram et Youtube.

Trouvez un job où que vous soyez grâce aux applications Monster : iPhone, iPad, Androïd

Contacts presse

Groupe Randstad France
Direction de la Communication
Tél. 01 41 62 22 10

Sophie Durand : 01 41 62 22 07
Sébastien Buffet : 06 01 35 25 39

Agence Wellcom
Tél. 01 46 34 60 60

Sonia El Ouardi : sonia.elouardi@wellcom.fr
Donna Clément : donna.clement@wellcom.fr
Laure Curien : laure.curien@wellcom.fr

Agence Hopscotch pour Monster France

Baptiste ROMEUF
bromeuf@hopscotch.fr
01 58 65 00 45

Claire RÉNIER
crenier@hopscotch.fr
01 58 65 00 13