

Communiqué de presse Paris, le 3 septembre 2018

16ème édition du baromètre Expectra des salaires cadres

# Porté par l'accélération de la croissance en 2017, le salaire des cadres s'envole de 2,7% sur un an

- En 2018, le salaire des cadres enregistre la plus forte hausse depuis 6 ans
- Les hausses sont majoritairement individuelles pour attirer ou retenir les talents,
- Les profils digitaux sont les plus recherchés et déclenchent une guerre des talents.

Bonne nouvelle pour les cadres en 2018! Porté par la croissance et une situation de plein emploi leur salaire a connu une hausse inédite de +2,7%, selon la 16ème édition du baromètre Expectra. 2018 marque une véritable rupture en enregistrant la plus forte hausse depuis 6 ans, en hausse d'un point par rapport à 2016 et 2017. Le salaire médian¹ des cadres s'établit ainsi à 44 720 euros en 2018, un chiffre obtenu après l'étude de 77 249 fiches de paie et basé sur les salaires réels. Ce résultat est la conséquence d'une conjoncture particulièrement bien orientée. Les cadres connaissent une situation de plein emploi et se retrouvent en position de force pour négocier. La digitalisation des entreprises, qui touche tous les secteurs, renforce encore ce phénomène. Les profils digitaux capables de maîtriser ces outils sont rares et alimentent la guerre des talents, ouvrant la voie à une surenchère des salaires.



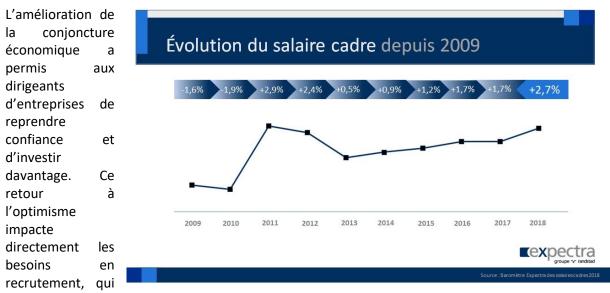
Christophe BOUGEARD

Après plusieurs années de hausse modérée mais régulière, les salaires cadres connaissent une augmentation significative de 2,7% entre 2017 et 2018. Les effets du dynamisme soutenu de l'économie française en 2017 profitent pleinement aux cadres. Cette hausse inédite depuis 2012, ne doit rien au hasard. Ils bénéficient d'une conjoncture porteuse, marquée par un taux de chômage inférieur d'un point au plein emploi. Encouragés par un rapport de force favorable, et une tendance marquée des entreprises à privilégier les hausses de salaires individuelles, les cadres ont retrouvé des marges de manœuvre pour négocier leur rémunération. Cette situation confirme en outre des tensions de plus en plus nettes sur certains profils. La guerre des talents est belle et bien déclarée !», déclare Christophe Bougeard, directeur général d'Expectra.

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Le salaire médian, à ne pas confondre avec le salaire moyen, divise la population en deux parts égales : une moitié gagne plus, l'autre gagne moins

# Le salaire des cadres, plus que jamais orienté à la hausse

#### Pénurie de main d'œuvre et guerre des talents



évoluent nettement à la hausse. Cette conjoncture aboutit en 2018 à une forte pénurie de main d'œuvre, notamment chez les cadres qui connaissent une situation de plein-emploi, avec un taux de chômage de 3,3%².

Pour capter les talents, les entreprises travaillent de plus en plus leur marque employeur et vantent auprès des candidats leurs atouts : intérêt des missions, cadre de travail agréable, équilibre des temps de vie ou plans individuels de formation. Mais ces atouts ne suffisent pas et les employeurs cèdent de plus en plus à la surenchère des salaires. Et pour cause, pour deux français sur trois (64%), le salaire reste le critère le plus déterminant dans le choix d'un emploi, selon l'étude employer brand research 2018<sup>3</sup> menée par le groupe Randstad France.

Tous les secteurs sont marqués par une hausse homogène des niveaux de salaire, à l'exception du BTP qui connaît une hausse encore plus nette, à +4,5%. Les effets combinés d'un carnet de commandes plein et de l'adoption d'outils digitaux de modélisation et de gestion des chantiers, rendent plus difficiles le recrutement de profils déjà rares. Cela se traduit mécaniquement par une forte hausse sur les salaires.

#### L'impact de la digitalisation des entreprises

D'après le baromètre, l'augmentation du salaire des cadres reste en majeure partie individuelle et associée aux performances et aux compétences spécifiques de chacun. Cela est d'autant plus vrai pour les talents, principaux acteurs de la transformation digitale.

En effet, toutes les filières sont impactées par la transformation numérique et les entreprises doivent faire appel à des profils de plus en plus qualifiés. L'enjeu se situe aussi au niveau de la formation pour faire monter en compétences leurs collaborateurs, si elles veulent pouvoir s'adapter à ces changements et rester concurrentielles.

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Insee, Enquête Emploi 2017

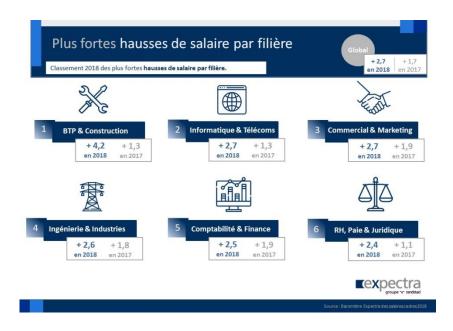
<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> Employer Brand Research, mars 2018

# Les 10 meilleures progressions de salaires au plan national

	Qualification (F/H)	Évolution	Médian national <sup>1</sup>	Filière	Domaine
1	CHEF DE PROJET WEBMARKETING	+9,5%	39 900 €	Commercial	Digital
2	RESPONSABLE DES ÉTUDES	+8,6%	45 720 €	Ingénierie & industries	Bureau d'études
3	INGÉNIEUR BTP	+8,5%	39 730 €	ВТР	ВТР
4	INGÉNIEUR DE MAINTENANCE	+8,1%	41 770 €	Ingénierie & industries	Exploitation & Maintenance
5	RESPONSABLE LOGISTIQUE	+7,9%	41 100 €	Ingénierie & industries	Logistique & Supply Chain
6	INGÉNIEUR SÉCURITÉ	+7,9%	42 270 €	Informatique & télécoms	Systèmes & Réseaux
7	CHEF DE PROJET INFORMATIQUE ÉTUDES	+7,4%	44 670 €	Informatique & télécoms	Audit, conseil, études
8	RESPONSABLE COMPTABILITÉ	+7,3%	44 730 €	Comptabilité & finance	Finance d'entreprise
9	INGÉNIEUR PROCESS	+7,1%	39 090 €	Ingénierie & industries	Méthodes, process, qualité
0	COMPTABLE TRÉSORERIE	+6,7%	33 620 €	Comptabilité & finance	Finance d'entreprise

# Les secteurs passés au crible

Globalement, toutes les filières sont concernées par la hausse des salaires cadres en 2018 et celle-ci est très homogène, autour de 2,6%. Seul le BTP se démarque avec une évolution de +4,2% en 2018, et la plus forte évolution enregistrée sur les 5 dernières années.



#### **BTP et Construction**

Contexte: **Après** quatre années de hausse des salaires contenue, le secteur du BTP fait face à une croissance de la rémunération très marquée de +4,2% en 2018. Sur les dernières années, la croissance des salaires dans le secteur s'établit 9,5%, soit la plus forte hausse tous secteurs confondus. mais



l'année 2018 représente à elle seule près de la moitié de ce taux. Cette hausse est le résultat d'un marché de la construction très bien orienté. C'est le segment des bâtiments non résidentiels qui affiche la plus belle dynamique, avec une hausse du volume de commandes de +8,9% contre 3,7% en 2017. Le segment des logements neufs connaît quant à lui une croissance plus relative (+3,4%) en comparaison de l'année passée (+12,8%)

#### Pourquoi ces progressions de salaire?

- De nombreux projets de construction sont mis en route dans la lignée de la bonne dynamique de l'année 2017. La croissance du secteur est notamment portée par des investissements qui repartent dans le domaine des grands projets et des infrastructures (réfections et aménagement de quartiers en île de France, extensions d'infrastructures aéroportuaires à Paris, Lyon et Marseille, construction de lignes ferroviaires, perspective des Jeux Olympiques de Paris 2024...);
- Le secteur du BTP n'est pas épargné par la digitalisation. Le recours de plus en plus fréquent aux engins de chantiers connectés nécessite des compétences spécifiques. Plus encore, les chantiers sont de plus en plus fréquemment modélisés numériquement grâce au BIM (Building Information Modeling) pour optimiser les délais de construction. Sous l'impulsion du numérique, le secteur se complexifie et nécessite des compétences nouvelles et rares;
- Il existe une forte pénurie de certains profils. Les entreprises du secteur anticipent des difficultés accrues de recrutement pour sept chefs de chantier sur dix (72%), de même que six ingénieurs BTP ou encore six conducteurs de travaux sur dix (63%). Sur ces profils, la demande augmente encore en 2018, respectivement de 34% pour les ingénieurs BTP, 12% pour les chefs de chantiers et 11% pour les conducteurs de travaux. Logiquement, ils connaissent les plus fortes hausses de salaire.

#### Informatique et télécoms

Contexte: En 2018, le secteur de I'IT enregistre une évolution de +2,7% des salaires cadres, contre +1,3% en 2017. La croissance secteur stable et bien orientée pour 2018 avec une perspective d'accroissement +3,6% du chiffre d'affaire. Cette évolution s'explique par les projets de



transformation numérique des entreprises, de plus en plus nombreux, et tirés par la cyber-sécurité, l'internet des objets et l'intelligence artificielle. Cette tendance devrait s'accélérer dans les prochaines années avec l'arrivée de la Blockchain. Enfin, le développement du e-commerce, notamment le m-commerce (commerce en ligne via mobile), qui atteint en 2017 28% des ventes en ligne contre 20% un an plus tôt, favorise cette tendance.

#### Pourquoi ces progressions de salaire?

- Comme en 2017, la tendance est toujours à la modernisation des infrastructures réseaux pour accompagner la transformation numérique des entreprises ;
- Ainsi, il y a une forte pénurie sur certaines compétences concernant l'architecture et la sécurité des systèmes informatiques, à l'instar du métier d'ingénieur sécurité qui enregistre une hausse de salaire de +7,9%;
- Certains profils très pointus, maitrisant des langages informatiques spécifiques ou les technologies cloud (l'informatique dans le nuage, principe de l'externalisation de l'infrastructure informatique chez un hébergeur), sont extrêmement recherchés;
- Les métiers liés au développement d'applications et de logiciels et les profils maîtrisant les méthodes agiles, connaissent également une forte tension sur le marché de l'emploi.

#### Commercial et marketing

Contexte: Avec une hausse de +2,7%, les salaires du secteur du commerce et du marketing progressent nettement. Ιe dynamisme économique de la France en 2017 (+2,2% de croissance du PIB) et les perspectives optimistes en 2018 (+1,8% selon la Banque de France) impactent directement ces fonctions. Les



entreprises gagnent en confiance et entendent conquérir de nouveaux marchés en s'appuyant sur ces compétences. Cette tendance est impulsée par la transformation numérique, de plus en plus prégnante sur ces métiers et qui nécessite de recruter des profils digitaux. Comme en 2017 c'est donc le chef de projet webmarketing qui connaît la plus forte hausse de salaire : +9,5% contre +5,5% en 2017. En effet, les entreprises peinent à recruter ce type de profil qui maîtrise les leviers du web social et des outils digitaux pour accroître son niveau d'information, personnaliser l'expérience client et au final augmenter le volume de ventes.

#### Pourquoi ces progressions de salaire?

- Le digital continue de se développer et modifie les usages des consommateurs qui recherchent une expérience client toujours plus poussée et personnalisée. Les entreprises doivent s'adapter à ces nouvelles exigences, poussées par la génération des « digital natives », qui maîtrise les outils digitaux et recherche un service client réactif et sur-mesure. Les fonctions commerciales quant à elles doivent davantage être connectées et capables de se positionner en conseiller pour leurs clients. Ces fonctions connaissent de fortes progressions de salaires car leur domaine de compétences se trouve profondément modifié à l'image du responsable commercial (+5,8%);
- Le e-commerce continue de progresser avec une hausse des ventes en ligne de +15% en 2017. Cette croissance est soutenue par une forte progression du m-commerce (mobile commerce), mais aussi des nouvelles technologies de plus en plus au service des consommateurs (réalité augmentée, personnalisation des produits ou encore la recherche vocale ou visuelle);
- Cela entraîne une pénurie croissante des candidats en particulier pour les profils de commerciaux et en marketing digital qui exigent de nouvelles compétences en digital. Les ingénieurs commerciaux et technico commerciaux sont ainsi très recherchés en 2018 avec 54,3% des recrutements jugés difficiles contre 48,6% un an plus tôt.

#### <u>Ingénierie et industrie</u>

Contexte: En 2018, les salaires cadres de la filière ingénierie et industrie ont augmenté de +2,6% sur un an. Cette dynamique impulsée, entre autres, l'intégration progressive des technologies de digitalisation des chaînes de production (industrie du futur ou industrie 4.0). En parallèle, les



entreprises étrangères poursuivent leurs investissements en France, tout particulièrement les Américains (+30% en 2017) et les Allemands (+9% 2017). Ces investissements sont principalement axés sur l'innovation, la recherche et développement et la production avec notamment l'extension de sites. Ils induisent mécaniquement un surplus de dynamisme sur le marché de l'emploi dans ce secteur. Par ailleurs, les nouvelles technologies sont de plus en plus intégrées au processus industriels, pour optimiser les process de production et accroître la productivité. Ces technologies permettent également aux entreprises les plus avancées de trouver des relais de croissance, en disposant d'un outil industriel capable de répondre à l'exigence des consommateurs de produits toujours plus personnalisés.

#### Pourquoi ces progressions de salaires ?

- La production industrielle a rebondit en juin (+0.6%) après trois mois consécutifs de recul.
   Sur un an, elle reste bien orientée à +1%. Depuis 2017, l'Industrie s'est remise à créer des emplois et les entreprises prévoient d'accroître leurs effectifs en 2018, mais rencontrent des difficultés à recruter;
- La logistique et supply-chain continuent de progresser avec le commerce en ligne (+20% en 2017) et la production marchande de transport (+4,1% en 2017). Les chaînes d'approvisionnement, e-commerce et commerce spécialisé évoluent, il y a donc de fortes demandes sur des profils logistiques, par ailleurs déjà en tension;
- Les métiers de la maintenance doivent allier savoir-faire technique et compétences numériques, de nouvelles compétences sont donc pré-requises ;
- Il existe une pénurie de candidats sur l'ensemble des domaines. Celle-ci est plus sensible sur des profils qui exigent des compétences spécifiques, à l'image des dessinateurs qui doivent être dotés de compétences « logiciel ». Sur cette fonction, 72,1% des recrutements sont jugés difficiles contre 56,7% en 2017;
- Les responsables logistiques (44% des recrutements jugés difficiles contre 24% en 2017) et les ingénieurs et cadres des méthodes et process (53% des recrutements jugés difficiles contre 33,8% en 2017) sont des profils également très recherchés.

#### Comptabilité et finance

Contexte: La comptabilité et finance enregistre l'une des plus faibles progressions rapport à 2017, malgré une hausse conséquente +2,5%. Comme toutes les autres filière, la comptabilité et finance connaît une mutation et priorités sont réorientées. Les directions financières



sont de plus en plus positionnées sur des rôles de business partner et doivent piloter la performance des entreprises. Ces fonctions deviennent garantes de la stratégie de développement, de la gestion financière, et de celle des talents, qui restent des priorités pour les 3 prochaines années. De la même manière le secteur de l'expertise comptable est en pleine transformation. Les cabinets se positionnent désormais en tant que conseil auprès des entreprises. Si l'aide à la gestion des entreprises, la gestion de patrimoine et de trésorerie restent leurs missions principales, ils sont de plus en plus sollicités pour du conseil en informatique, en recrutement ou même en marketing et en communication. Par ailleurs, la digitalisation accroit l'efficacité des processus comptables des entreprises mais nécessite des compétences nouvelles.

#### Pourquoi ces progressions de salaires ?

- La population des collaborateurs comptable est vieillissante et engendre des difficultés de recrutements avec 57,9% des recrutements jugés difficiles contre 48,7% un an plus tôt. Même chose pour les cadres de comptabilité, dont la moitié des recrutements (51,6%) est jugée difficile;
- Les compétences en leadership, la capacité à communiquer et à conseiller sont de plus en plus recherchées chez les profils de comptables. Ces savoir-faire cohabitent avec des compétences logicielles de plus en plus poussées et la maîtrise des langues étrangères, car ces profils sont de plus en plus amenés à travailler dans des environnements internationaux;
- Il existe également une pénurie des talents dans la banque, notamment dans des domaines très pointus comme les OST (opérations sur titres) et la production d'assurance IARD (Incendie, Accidents et Risques Divers) qui exigent des compétences particulières.

#### RH, paie et juridique

Contexte: Avec 2,4% de hausse salariale, la filière RH et juridique est celle qui a connu la hausse la plus modérée. Pour autant, certains profils démarquent à l'image des juristes en droit social (+5,6%), des gestionnaires paie (+4,5%)des gestionnaires RH(+3,8%). Le secteur de RH est impacté par l'embellie économique



et l'accentuation de la pénurie de talents. Ainsi, ses priorités résident dans l'amélioration de l'expérience candidats et des collaborateurs (amélioration des processus de recrutement, gestion des talents...). Concernant les directions juridiques, les sujets prioritaires concernent la loi sur la protection des données (RGPD), la conformité ou encore l'application de la loi « Sapin 2 ». Globalement, l'intégration de nouvelles technologies, la simplification et l'automatisation des

processus permettent une meilleure efficacité et performance pour se concentrer sur des missions à plus forte valeur ajoutée.

#### Pourquoi ces progressions de salaires ?

- Comme pour de nombreuses fonctions cadres, les RH ont désormais un rôle de business partner à jouer. Ainsi des nouvelles compétences comportementales (soft skills) font désormais partie des pré-requis indispensables : l'esprit d'équipe, le sens du service client ou la faculté d'adaptation ;
- Les métiers de la paie sont transformés avec le numérique et les changements réglementaires. Ces fonctions se voient alors confier des missions à plus forte valeur ajoutée pour accompagner les changements. Les compétences requises évoluent en conséquence. On accorde, par exemple, une place plus importante à la communication pour expliquer et rassurer les collaborateurs face au changement. Parallèlement, on observe une pénurie sur ces métiers : les candidats en poste changent peu d'entreprises et les jeunes ne sont pas attirés par les métiers de la paie, jugés très techniques et rébarbatifs. Les gestionnaires de paie enregistrent donc la deuxième meilleure évolution de salaire

## 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, 77 249 fiches de paie ont été analysées, représentant 133 qualifications dont 67 fonctions cadres et 66 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, la paie et le juridique.
- Il présente les rémunérations (médianes, minimales et maximales) et les évolutions de salaire enregistrées sur l'ensemble de l'année 2018 par rapport à 2017.
- 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, 9 270 entreprises sont représentées, dont 65 % en province et 35 % en 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, par l'expertise, des cadres et agents de maîtrise dans les domaines de l'Informatique & Télécoms, de l'Ingénierie & Industries, du BTP & Construction, de la Comptabilité & Finance, du Commercial & Marketing et de la RH, Paie & Juridique. En 2017, Expectra a recruté en CDI, CDD et intérim 17 500 experts, cadres ou agents de maîtrise, au bénéfice de ses 4 300 entreprises clientes. Expectra est présent dans les 28 plus grandes villes françaises avec 460 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 2017 un chiffre d'affaires de 3,39 milliards d'euros. En 2017, le groupe (13 000 collaborateurs-trices, dont 4 000 au titre d'Ausy et 5 200 CDI Intérimaire) aura délégué en moyenne 75 000 salariés intérimaires chaque semaine et recruté 23 200 professionnels en CDI/CDD, en s'appuyant sur son réseau national et local de 650 agences et bureaux.

Randstad est détenteur depuis 2008 et 2009 du Label Égalité Professionnelle et du Label Diversité. Le Groupe Randstad France est également labellisé Gender Equality European and International Standard (GEE&IS) depuis 2011.

Retrouvez-nous sur:

randstad
www.grouperandstad.fr

@GroupRandstadFR

re·sources
te datalab de l'emploi

http://resources.grouperandstad.fr

@DataLabEmploi

## **Contacts presse**

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

**Clément Moulet** : 06 99 64 67 77 **Sophie Durand** : 01 41 62 22 07

Agence Wellcom Tél. 01 46 34 60 60

Sonia El Ouardi : sonia.elouardi@wellcom.fr Donna Clément : donna.clement@wellcom.fr Julia Guillemetonjulia.guillemeton@wellcom.fr