

Communiqué de presse
Saint-Denis, le 11 septembre 2023

21^{ème} édition du baromètre Expectetra des salaires cadres

Le salaire des cadres progresse de +4,1% en moyenne en 2023.

**Face à une inflation hors-norme, les entreprises ont mis la main à la poche.
Mais dans un marché du travail toujours en tension, le geste n'est pas suffisant.**

- Tiré par l'inflation, le salaire des cadres progresse de +4,1% en 2023, ce qui représente une évolution de +14,8% sur 5 ans
- L'analyse globale du salaire des cadres et des ETAM (employés, techniciens et agents de maîtrise) indique une progression de +3,6% en un an, soit une hausse de +13,1% en 5 ans
- Le secteur de l'informatique et des télécoms bénéficie de la plus forte revalorisation salariale : +4,4% en moyenne au national
- En région, c'est en PACA que le salaire connaît la plus forte dynamique avec une progression moyenne de +4,2%
- 34% des cadres considèrent que leur rémunération n'est pas à la hauteur de leur charge de travail
- 57% des cadres ont songé à démissionner depuis le début de l'année
- Face au désamour qui couve, les entreprises doivent activer d'autres leviers que le salaire pour attirer et fidéliser les talents

La reprise déjà identifiée en 2022 se confirme. Les salaires des cadres connaissent une belle dynamique en 2023, affichant une évolution de + 4,1%. Leur moral est-il pour autant au beau fixe ? Si 94% d'entre eux déclarent aimer leur métier et 78% se sentir désirés sur le marché de l'emploi, force est de constater que, depuis le début de l'année, près de 6 cadres sur 10 (57%) ont songé à embrasser une nouvelle aventure professionnelle. Certains même envisagent un changement radical : ils sont près d'un quart (22%) à rêver d'entrepreneuriat. L'inversion du rapport de force entre entreprises et talents est réelle et ces derniers n'hésitent plus à exprimer leurs frustrations. Heureusement, les entreprises ont des cartes en main pour redorer leur marque employeur. A noter : certains secteurs et certains métiers soignent particulièrement les cadres. C'est le cas du secteur de l'informatique et des télécoms qui enregistre une progression moyenne des salaires de +4,4%. Quant à la fonction d'administrateur de systèmes d'information (SI), elle signe la plus forte progression salariale de l'année avec +9,5%.

Une augmentation moyenne des salaires qui cache de fortes disparités

Selon les secteurs, les régions et les métiers, l'augmentation moyenne des salaires cache, cette année encore, de fortes disparités.

Evolution des salaires par secteur en 2023



Les salaires du secteur du BTP et de la construction, tirés notamment par les plans nationaux de rénovation énergétique ou par de grands projets comme les Jeux de Paris 2024, se positionnent néanmoins derniers du classement avec une augmentation moyenne de seulement +2,6%, restant sur le même niveau que 2022. Les employeurs sont tiraillés entre augmenter les salaires et mettre en péril la rentabilité de l'entreprise. Néanmoins, les projets foisonnent et amènent les métiers d'études et d'encadrement de chantiers à connaître de belles dynamiques. Certains profils sont ainsi particulièrement recherchés et tirent leur épingle du jeu. C'est le cas de l'ingénieur BTP qui voit sa rémunération progresser de +6%.

La filière informatique et télécoms prend quant à elle la première place du classement avec une évolution moyenne des salaires de +4,4% sur 2023. Sur 5 ans, elle se classe également en tête avec une progression +14% des rémunérations (vs +13,1% pour la moyenne nationale). Il faut souligner que les demandes des entreprises sont nombreuses, encourageant les salariés du secteur à plus de mobilité. Entre transformation digitale, enjeux autour de la cybersécurité, réflexion sur la sobriété numérique...le périmètre de la filière prend de plus en plus d'ampleur et les missions s'élargissent.

Top 10 des métiers en progression pour 2023

→ top 10 des progressions 2023.

qualification	médian	évolution
administrateur SI	38 350 €	9,5 %
responsable achats	52 190 €	8,9 %
UI designer	44 110 €	8,8 %
responsable comptabilité	49 300 €	8,5 %
responsable administratif et financier	59 310 €	8,4 %
consultant décisionnel	42 060 €	8,2 %
consolidateur	48 170 €	8,0 %
architecte technique	55 600 €	7,8 %
ingénieur système	43 850 €	7,6 %
directeur de projets	63 450 €	7,5 %

baromètre 2023.
des salaires cadres

expectra
par randstad.

Le salaire médian divise la population en deux parts égales : une moitié gagne plus, l'autre gagne moins

Du côté des fonctions, la disparité dans l'évolution des rémunérations est également forte. Sans surprise, la filière informatique est bien représentée dans le top 10 des métiers en progression sur 2023. On note également la percée des fonctions comptables et financières : ces métiers, en forte évolution avec la digitalisation des processus, connaissent depuis 2022 une remise à niveau de leurs échelles de salaires avec toutefois des disparités entre les catégories d'employeurs (cabinet d'expertise comptable, finance d'entreprise...).

Le salaire médian des cadres s'établit à 50 690 euros en 2023. Au cours des 5 dernières années, le salaire des cadres a connu une progression globale de + 14,8 %.

Découpage régional : prime au Sud pour les évolutions salariales !

Du côté des territoires, c'est un chassé-croisé par rapport à l'an dernier. La région PACA (+4,2%), tirée par les métiers de l'ingénierie et du digital ; le Sud-Ouest (+4,0%), porté par la reprise de l'aéronautique et le Nord-Est (+3,9%), affichent de belles progressions salariales en 2023. Le Nord (+2,4%) et, dans une moindre mesure, la région Rhône-Alpes (+3,2%), sont plus en retrait. Pour rappel, ces deux territoires étaient les bassins d'emploi les plus dynamiques en 2022. Comme l'an passé, l'Île-de-France (+3,5%) et le Nord-Ouest (3,7%) se suivent.



La 21^{ème} édition du baromètre Expectra s'est également penchée, en partenariat avec l'IFOP, sur le rapport des cadres au salariat et a analysé leurs aspirations, dans un environnement qui leur est clairement favorable.

Des cadres qui n'hésitent plus à mettre leur employeur en concurrence

Un cadre sur deux estime que les augmentations accordées par les entreprises ne sont pas en adéquation avec l'augmentation générale du coût de la vie. Ils sont par ailleurs 34% à considérer que leur rémunération n'est pas concordante avec leur charge de travail.

Si le salaire reste le premier point d'attention des cadres, il n'est plus leur seul critère de satisfaction. Le désormais sacro-saint équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, mais également d'autres facteurs comme la relation avec le manager, la progression de carrière, la formation, etc. sont analysés de près par les cadres qui n'hésitent plus à tourner les talons en cas de déception.

86% des répondants ont ainsi indiqué avoir connu au moins une frustration professionnelle récemment et plus de la moitié (55%) à fait l'expérience d'au moins quatre frustrations professionnelles sur la même période. Dans les faits, plus de deux cadres sur trois citent la surcharge de travail (68%), tandis que 54% évoquent un manque de reconnaissance, que ce soit au niveau financier (57%) ou managérial (52%).

Face à ces ressentis, si la quasi-totalité des répondants (94%) déclare aimer son travail, la démission n'est plus un tabou. En effet, conscients de leur valeur - ils sont 78% à se sentir désirés sur le marché de l'emploi – les cadres n'hésitent plus à faire jouer la concurrence. Ainsi, depuis le début de l'année, 57% ont songé à démissionner. Parmi ceux-ci, un tiers se projette dans un nouveau métier quand 22% seraient tentés par le statut d'indépendant. Enfin, une formule hybride - à savoir un statut mixant salariat et indépendance - intéresserait 23% de ces cadres.

Entretenir la flamme : quels leviers à disposition des entreprises ?

Si les cadres interrogés sont nombreux à s'imaginer quitter leur entreprise, celles-ci ont heureusement la possibilité d'activer plusieurs leviers pour entretenir ou raviver la flamme professionnelle de leurs collaborateurs.

Elles peuvent notamment s'appuyer sur les principales aspirations des cadres pour les fidéliser : 30% souhaitent progresser dans la hiérarchie, 28% sont en demande de reconnaissance, 28% attendent une plus grande flexibilité dans l'organisation du travail et 26% ne veulent plus que leur travail déborde sur leur vie personnelle. Encore plus frappant pour des postes à responsabilité : 38% des répondants aspirent à maintenir un niveau de stress et de responsabilité bas.

Les entreprises doivent apprendre à laisser plus de place à l'empathie dans la gestion du capital humain. Une fois n'est pas coutume, le rôle du top management est clé pour encourager la création de relations durables et épanouissantes au travail. Cela passe notamment par une écoute attentive et des moments d'échanges réguliers avec les salariés ; par la reconnaissance et la valorisation du travail accompli et par le déploiement de modes de fonctionnement plus souples.

Travail à distance, semaine de 4 jours, nouvelles formes de collaboration (freelancing, intérim, travail à temps partagé, CDD, intrapreneuriat, congés d'exploration,...) ; avantages en nature ; etc. : les salariés sont en recherche du petit plus, du supplément d'âme, de la flexibilité qui fera la différence entre une entreprise et une autre.



«En tant que cabinet de recrutement, nous sommes un véritable point de jonction entre candidats et entreprises et nous le voyons au quotidien : la pandémie a profondément changé le rapport au travail. Les entreprises sont invitées à remettre en question leurs schémas traditionnels et ce, de façon constante. Les cycles de vie en entreprise se raccourcissent et les employeurs sont plus que jamais à la recherche de la bonne formule pour fidéliser les talents : le salaire reste clé, mais il ne suffit plus. Les entreprises doivent naviguer entre les différents leviers de motivation de leurs collaborateurs. Pour cela, elles doivent trouver le bon équilibre entre les perspectives d'évolution, la

capacité à faire monter en compétences et le respect d'un bon équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle», indique **Khaled Aboulaich, Directeur Général d'Expectra**.

Méthodologie

Le baromètre des salaires Expectra est construit à partir de l'ensemble des postes pourvus par Expectra (Intérim, CDD et CDI) de profils bac + 2 à bac + 5. La règle imposant qu'un salarié intérimaire soit rémunéré au même niveau qu'un salarié titulaire garantit une bonne représentativité des salaires. Au total, 53 687 fiches de paie ont été analysées et enrichies de données Smartdata représentant 137 qualifications dont 74 fonctions cadres et 63 fonctions ETAM (employés, techniciens et agents de maîtrise), sur les métiers de l'informatique, l'ingénierie, la comptabilité, la finance, la fonction RH, le juridique, le commercial et le marketing. Au global, ce sont plus de 10 740 entreprises qui sont représentées (69% en province et 31 % en Île-de-France). Le baromètre présente les rémunérations (minimales, médianes et maximales) et les évolutions de salaire enregistrées sur la période juillet 2022/juin 2023 vs juillet 2021/juin 2022. Les montants des salaires sont indiqués en euros bruts.

Ce baromètre est complété par une étude Ifop menée auprès de 1003 cadres, représentatifs de la population cadre du secteur privé âgée de 18 ans et plus, par questionnaire auto-administré en ligne du 26 mai au 8 juin 2023, selon la méthode des quotas.

En savoir plus : expectra.fr // leblogexpectra.fr // [@expectra_emploi](https://twitter.com/expectra_emploi)

A propos du Groupe Randstad en France

Fondé aux Pays-Bas en 1960, présent dans 39 pays, coté à la bourse d'Amsterdam, le Groupe Randstad est n°1 mondial sur le secteur des ressources humaines. Le Groupe Randstad en France intervient à toutes les étapes de la vie professionnelle : recrutement, intégration, management, formation et mobilité. Avec 15 000 collaborateurs et un réseau national de 900 points de présence, le Groupe délègue en moyenne 85 000 salariés intérimaires chaque semaine et recrute près de 27 000 professionnels en CDI/CDD par an. Les filiales du groupe en France sont certifiées Top Employer. En 2022, le Groupe Randstad France a réalisé un chiffre d'affaires de 3,9 milliards d'euros. Le Groupe Randstad France est Supporteur Officiel des Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024.

En savoir plus : www.grouperandstad.fr



Contacts presse

Groupe Randstad France

Direction de la Communication

Delphine Elatri

Tél. : 06 69 03 14 87

Agence Wellcom - Tél. 01 46 34 60 60

Annabel Fuder : annabel.fuder@wellcom.fr

Bastien Depond : bastien.depond@wellcom.fr

Isabelle Fillaud : isabelle.fillaud@wellcom.fr

Anne Mauvieux : anne.mauvieux@wellcom.fr