

Communiqué de presse

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

Salaires 2010, les stigmates de la crise et le bout du tunnel... ?

Paris, le 20 mai 2010 – Expectra, premier réseau spécialisé de recrutement hautes compétences, révèle pour la 8^{ème} année consécutive les résultats de son baromètre des salaires des cadres. Cette enquête exclusive sur l'évolution annuelle des salaires des cadres est fondée sur les salaires réels, extraits de 133 000 fiches de paie de 6 300 PME dans toute la France. En complément, Expectra a mené cette année une étude auprès de 221 DRH, pour recueillir leur vision quant aux grands enjeux des ressources humaines pour l'année 2010.

« Après 2009, 2010 marque une 2^{ème} année de tension sur les salaires des cadres, en raison des modestes perspectives de croissance du PIB, et du manque de visibilité des entreprises quant à la vigueur de la reprise. Des signes d'éclaircies sont néanmoins visibles sur certains profils, preuve que le moral des entreprises s'améliore progressivement. » explique **Hugues Pariot, Directeur Général d'Expectra.**

1. Un impact certain de la crise sur les salaires

C'est seulement en se retournant maintenant sur ces (presque) deux années de crise économique que l'on évalue le mieux l'étendue des dégâts qu'elle a causé sur les salaires...

En effet, les fonctions cadres et ETAM ont subi deux années de baisse des salaires à l'embauche avec **-1,6%** en 2009 et **-1,9%** en 2010. Le marché de l'emploi présente encore de nombreux signes de frilosité : d'un côté, les entreprises s'assurent que leurs carnets de commandes sont pleins avant de relancer leurs recrutements et de l'autre côté, les candidats hésitent à changer d'employeur de peur de se mettre en situation de risque pendant leur période d'essai.

Cependant, si l'on regarde plus en détail ce qu'il s'est passé, d'un point de vue salaires pendant cette année, on s'aperçoit que certains salariés ont su profiter de ce contexte difficile.

2. Ceux qui ont tiré leur épingle du jeu

Ceux qui ont vu leur salaire le plus progresser cette année sont ceux dont les métiers ont été mis en lumière avec la crise de 2009. Pour passer au travers, les entreprises ont dû s'adapter : aller plus vite, faire moins cher, gagner en productivité, optimiser, sécuriser... et naturellement ce sont tous ces métiers là qui ont été les plus choyés.

Depuis le comptable unique (+7%) qui fiabilise les comptes, jusqu'à l'acheteur industriel (+5% pour le Responsable Achat) qui optimise les coûts d'achats, en passant par l'Ingénieur Process (+5%) qui fait la chasse au gaspillage grâce au lean manufacturing, toutes ces professions ont été récompensées.



Relations Presse - Agence Wellcom – Esthel Joubert-Gaillard / Sonia El Ouardi / Raphaëlle Couloigner

Tél. : 01 46 34 60 60 - Email : eig@wellcom.fr / se@wellcom.fr / rc@wellcom.fr

Les métiers liés à la maintenance et donc à l'entretien de l'outil de production ont également bénéficié d'augmentations de salaires en 2010, à défaut d'investissement sur de nouveaux matériels.

3. Quelques signes d'une reprise...

Même si les incertitudes qui pèsent encore sur la conjoncture provoquent une certaine frilosité des candidats à bouger, on commence aussi à constater des difficultés à recruter certains profils, comme par exemple les ingénieurs R&D, qui ont vu leur salaire augmenter de **+3%**, et les ingénieurs développement, en raison des projets technologiques à fort potentiel comme les smart phones ou la nouvelle norme 4G dans les Télécoms.

4. Les secteurs passés à la loupe

Informatique & Télécommunications

La croissance reprend progressivement en 2010 avec des perspectives davantage clémentes sur le secteur des télécoms (**+ 2,5% vs + 1,4%** en 2009). La performance est d'autant plus remarquable qu'elle s'inscrit dans une tendance générale moindre en Europe (**+0,5%**). Le secteur de l'informatique ne sera pas en reste cette année avec une perspective de croissance de **+1,6% vs -2,4%** en 2009. Ainsi les ingénieurs développement (**+3,3%**) et les techniciens Télécoms (**+4,4%**) voient leurs salaires profiter d'une hausse en 2010.

Ingénierie & Industries

Les prévisions de PIB annoncées à **+0,3%** au 2^{ème} trimestre 2010 laissent apercevoir une croissance très progressive de l'activité. La croissance est actuellement soutenue en France, notamment avec la consommation des ménages qui résiste, mais qui reste encore influencée par les effets de la prime à la casse dans le secteur automobile. Il reste encore quelques doutes concernant la manière dont va réagir la croissance, à l'arrêt prochain de ce coup de pouce de l'état, dans un contexte où le prix des matières premières reprend le chemin de la hausse en 2010.

Cependant, les perspectives de production industrielle pour 2010 reprennent avec **+2,4%** par rapport à 2009. La frilosité étant toujours de mise, il n'en demeure pas moins qu'une dynamique commence à s'installer !

Comptabilité & Finance

Un retour à une croissance progressive est également à noter pour ce secteur, avec toujours en toile de fond les mêmes rigueurs imposées en 2009, liées à la crise financière de 2008. La prudence est toujours de mise, cependant un certain nombre de métiers retrouvent des couleurs en ce début d'année.

Fiabiliser les comptes, suivre la trésorerie, assurer le reporting et le recouvrement des dettes clients... : autant de précautions qui font partie des exigences imposées par un environnement en phase de stabilisation. Dans ce contexte, le comptable Unique tire profit de la situation avec une plus value de salaire de **+7%** en 2010 vs 2009. Ceci est dû au fait qu'il est le garant du processus comptable et intégré au cœur des stratégies de développement des entreprises. Dans cette même tendance, mais sans bénéficier d'une plus value de salaire à l'embauche, les techniciens en recouvrement et les comptables trésorerie bénéficient d'une offre de missions plus importante en 2010 qu'en 2009, avec respectivement **+5%** et **+13%**.



Commercial & Marketing

Malgré une dynamique liée à un fort besoin en commerciaux à la conquête de nouveaux marchés, et de développement de part de marché, les salaires ne sont pas à l'heure d'une réelle envolée.

Cependant, le Responsable commercial tire son épingle du jeu, puisqu'il bénéficie cette année d'une plus value de son salaire à l'embauche de **+3%** sur 2010 vs 2009.

Parallèlement, les exigences envers les commerciaux sont croissantes, avec cette année une demande de compétences supplémentaires à leur cœur de métier, comme la gestion de projets, l'animation d'équipes, la gestion des contentieux et de plus en plus de compétences techniques pointues liées aux produits. Le secteur d'activité constitue bien souvent une exigence complémentaire, puisqu'au delà de la maîtrise de l'environnement, il traduit bien souvent une culture d'entreprise qui est un facteur déterminant dans un recrutement.

RH & Juridique

Les Ressources Humaines et le Juridique sont également logés à la même enseigne et n'observent pas en 2010 de réelles augmentations de salaire, même si cette année le ton est également au retour de l'activité.

Les gestionnaires de paie demeurent toujours très recherchés mais n'ont pas été épargnés par la crise. Identifié chaque année comme le champion de la revalorisation des salaires à l'embauche, le métier de gestionnaire de paie marque le pas cette année. A noter cependant que le rythme des recrutements semble être reparti à la hausse depuis le début de l'année, avec **+3 %** d'offres de missions sur le 1^{er} trimestre 2010 vs 2009. Rendez-vous en 2011 pour suivre les conséquences sur les salaires !

5. Le point de vue de régions : Ile-de-France toujours devant, Rhône-Alpes et Midi-Pyrénées juste derrière...

Les régions sont impactées de manière différente. Après **l'Ile-de-France**, qui paie toujours plus que la moyenne (jusqu'à **21%** selon les métiers), celles qui s'en sortent le mieux sont les régions **Rhône-Alpes** et **Midi-Pyrénées**. En effet, en Rhône-Alpes, c'est plus particulièrement l'informatique et notamment les profils dans la mobilité et l'électronique embarqué qui en profitent, comme par exemple les développeurs qui profitent de **+7%** d'augmentation. En Midi-Pyrénées, le marché bouge également puisque le nombre de projets de recrutement (temporaire et permanent) augmente et ce sont surtout les profils à forte valeur ajoutée qui sont recherchés : les salaires devraient donc suivre cette année pour attirer les meilleurs candidats.

6. Les DRH sur le pont...

Selon une enquête exclusive réalisée par Expectra/Newzy auprès de 220 DRH, entre le 1^{er} et 8 avril 2010, les DRH savent qu'ils sont très attendus cette année par leurs salariés.

Leur marge de manœuvre sur les salaires semble encore limitée pour 2010 ; **40%** d'entre eux annoncent une enveloppe d'augmentation pouvant aller jusqu'à **2%**, et seulement **6%** d'entre eux annoncent qu'ils pourront aller au-delà de **3%**.



Relations Presse - Agence Wellcom – Esthel Joubert-Gaillard / Sonia El Ouardi / Raphaëlle Couloigner

Tél. : 01 46 34 60 60 - Email : eig@wellcom.fr / se@wellcom.fr / rc@wellcom.fr

Pour compenser, les DRH comptent sur la formation (**31%**) et la promotion interne (**20%**) afin de fidéliser leurs collaborateurs cette année. A défaut de salaire, les DRH se concentrent sur les moyens dont ils ont la totale maîtrise.

En plus de devoir gérer les frustrations des collaborateurs liées aux salaires et anticiper la reprise 2010, les DRH devront également adresser des enjeux lourds en 2010. Selon cette même enquête, les 3 sujets RH brûlants de l'année seront la GPEC (**22%**), l'application du plan Senior (**21%**) et la gestion du stress au travail (**20%**).

Méthodologie de l'étude des salaires des cadres :

Le baromètre des salaires Expectra est bâti à partir de l'ensemble des missions d'intérim réalisées par les experts de profils bac + 2 à bac + 5 : au total, pas moins de 133 000 fiches de paie ont été analysées, représentant 123 qualifications, dont 59 fonctions cadres et 64 fonctions ETAM, sur les métiers de l'informatique, de l'ingénierie, de la comptabilité finance, des fonctions RH et juridique, le commercial et le marketing. La règle imposant qu'un intérimaire soit rémunéré au même niveau qu'un salarié titulaire garantit une bonne représentativité des salaires pratiqués au sein des PME.

Au global, ce sont plus de 6300 PME dont les effectifs sont inférieurs à 400 personnes qui sont représentées (**53%** en province et **47%** en Île de France). Les évolutions de salaires à l'embauche enregistrées sur la période de septembre 2009 à mars 2010 versus la même période un an plus tôt traduisent ainsi les gains observés lors d'un changement de poste à qualification et à expériences égales.

Méthodologie du sondage mené auprès des DRH :

Sondage effectué en ligne entre 1^{er} et le 8 avril auprès de 220 DRH et RRH.



À propos d'Expectra

Expectra, filiale Expert du Groupe Randstad France, est le premier réseau spécialisé dans la sélection et la mise à disposition en CDI et Intérim de profils hautes compétences. Fort de ses 10 ans d'expérience, Expectra est la seule société de recrutement spécialisée depuis ses origines dans les domaines les plus pointus : Informatique&Télécoms, Ingénierie&Industries, Comptabilité&Finance, Commercial&Marketing et RH&Juridique.

Chaque année, Expectra réalise plusieurs milliers de recrutements de profils hautement qualifiés en CDI ou Travail Temporaire, exclusivement cadres et agents de maîtrise. Expectra est présent dans les 25 plus grandes villes françaises à travers 30 bureaux et départements spécialisés avec 400 consultants et chargés de recrutement organisés par ligne d'expertise métiers.
www.expectra.fr

À propos de Randstad Monde

2^{ème} acteur mondial sur le marché des ressources humaines, fondé aux Pays-Bas il y a 50 ans, le Groupe Randstad emploie plus de 27 000 collaborateurs dans 44 pays, et plus particulièrement en : Allemagne, Australie, Belgique, Canada, Espagne, France, Inde, Luxembourg, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Suisse et aux Etats-Unis. Tous les jours, 466 000 intérimaires portent les couleurs de Randstad un peu partout dans le monde, avec toujours les mêmes valeurs de respect, de service, de confiance et d'écoute.

Conscient de sa responsabilité sociale en tant qu'acteur majeur sur le marché de l'emploi, le groupe Randstad France, signataire de la Charte de la diversité, s'est engagé depuis plusieurs années déjà dans la lutte contre les discriminations. Après le Label Egalité Professionnelle le 9 octobre 2008, Randstad a obtenu le Label Diversité le 9 janvier 2009. Cette labellisation Diversité a été renouvelée en mars 2010, Randstad devenant ainsi la première entreprise à avoir obtenu son renouvellement en reconnaissance des actions menées en faveur de la promotion de la Diversité au sein de l'entreprise.

