

MAESINA

International Search

ETUDE SALAIRES 2018

Marketing, Commercial, Digital



Maesina, votre partenaire détecteur de talents pour relever vos enjeux de demain

38ème édition

SYNTHESE DE L'ETUDE

Contexte général

L'année 2017 a été marquée par une hausse importante du recrutement des cadres dans les entreprises françaises. Nous avons atteint le chiffre record de 240 000 qui égale le niveau de 2007, soit le plus élevé depuis 25 ans.

Les prévisions pour 2018 sont encore meilleures. L'APEC a rendu son verdict avec une hausse de plus de 10 % attendue.

Les fonctions les plus recherchées sont bien évidemment en premier celles liées aux nouvelles technologies (le digital) essentiellement sur les fonctions techniques de ce secteur, suivies par le marketing, la R&D (l'innovation), puis par toutes les fonctions logistiques/achats.

La quasi-totalité des secteurs a prévu des recrutements en 2018.

Les secteurs les plus porteurs sont encore une fois ceux liés aux nouvelles technologies mais le fait le plus marquant réside dans le rebond des PME qui aujourd'hui ont à nouveau les moyens, la capacité, et la volonté d'investir et donc de recruter.

Depuis 5 ans, les grandes entreprises avaient monopolisé le recrutement des cadres à potentiel. Les PME se mêlent à la bataille, veulent tirer leur épingle du jeu avec des projets innovants et entreprenants.

L'augmentation en 2017

Ces chiffres très positifs auraient dû entraîner logiquement une hausse des salaires sur 2017 comme nous le prévoyions. Nous avons anticipé une hausse de plus de 3 % suite à l'augmentation de 2,6 % en 2016.

Quelle surprise de voir les résultats officiels de l'augmentation des cadres en 2017 limités à 2,3 % en France. C'est un peu la douche froide pour les cadres qui espéraient bénéficier du profit des entreprises (en très forte hausse), de leurs performances individuelles ou collectives et enfin d'un PIB français en hausse à 1,7 %.

Les entreprises n'ont pas souhaité faire bénéficier de ces très bons résultats à leurs salariés. Les salaires fixes n'ont que très légèrement augmenté quelle que soit la population. Le salaire au mérite a été fortement privilégié et encore plus la partie Participation / Intéressement pour les grands groupes. Ces derniers ont déjà connu des résultats records en 2016 qu'ils ont largement battu en 2017 avec 20 % de profit en plus pour les entreprises du CAC 40. Les grandes entreprises ne souhaitent plus alourdir leur masse salariale fixe, elles privilégient les salaires variables au mérite.

En 2017, les salariés n'ayant pas forcément atteints leurs objectifs ont eu une rémunération qui augmentait de 0,2 % à 2 % maximum. Les salariés qui étaient juste au-dessus des attentes n'ont augmenté que de 3 %, ce qui concerne déjà 22 % des salariés et enfin, les salariés ayant surperformés en 2017 ont vu leur augmentation dépasser les 4,5 %, ce qui concerne 7 % de la population cadres.

Les Prévisions en 2018

2018 s'annonce comme une année encore mieux orientée qu'en 2017, avec des perspectives fortes en recrutement. En effet, les entreprises prévoient de recruter entre 250 000 à 265 000 cadres en France métropolitaine. Le taux de chômage des cadres devrait atteindre des niveaux historiquement bas (3,5 %), la confiance des entreprises et aussi des candidats n'a jamais été aussi élevée depuis des années.

Si l'ensemble des secteurs d'activités tire profit de cette embellie, les recrutements de cadres seraient particulièrement élevés dans les fonctions informatiques, marketing et commerciales et études et R&D, avec une tendance grandissante de cadres de plus en plus experts et de moins en moins managers.

Ce contexte globalement favorable se confirme avec une stratégie clairement identifiée : privilégier les hauts potentiels, ces derniers étant les plus à même de s'adapter à un univers très mouvant qui évolue considérablement dans son mode de fonctionnement, ses fonctions et les compétences requises. Les cadres ne s'inscrivant pas dans ce mouvement seront moins récompensés.

Cependant, d'autres paramètres vont intervenir et vont amener les grandes entreprises à revoir peut-être leur stratégie salariale :

- Premier élément, les PME arrivent en force : le nombre de recrutements recensés dans les entreprises de moins de 100 salariés a augmenté de plus 23 % sur le début de l'année 2018.
- Les PME recherchent des cadres performants, polyvalents, entrepreneurs et leur proposent des projets avec des responsabilités larges.
- Elles n'ont pas forcément la possibilité d'offrir à leurs cadres l'intégralité des éléments de rémunération que proposent les grands groupes à savoir un salaire fixe, un variable quasi garanti, une participation/intéressement toujours importante et d'autres avantages en nature tels que la voiture ou des comités d'entreprises très bien organisés.
- Les PME se limitent à des éléments salariaux plus classiques mais peuvent offrir des perspectives intéressantes en termes de responsabilités, d'autonomie, de management et d'ouverture au capital pour les cadres à potentiel. Ce sont des éléments plus que déterminants pour un cadre aujourd'hui.

En effet, un salarié aujourd'hui ne privilégie pas le salaire dans ses motivations principales. Les critères de motivation d'un cadre sont en priorité :

- Le projet de l'entreprise et l'intérêt du poste,
- Le cadre de vie dans la société, avec un équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle,
- Une série de paramètres plus liée à la fonction et à sa position dans l'entreprise,
- En 7ème position l'aspect salarial.

Cette donnée montre que l'entreprise doit aujourd'hui être plus imaginative et plus prompte à proposer des conditions positives à tous les niveaux à ces cadres plutôt qu'un package de rémunération plus important.

La Guerre des talents

Cette évolution des fonctions, cette transformation complète des organisations, ainsi que la reprise économique et la démographie de la France entraînent la GUERRE DES TALENTS.

Celle-ci est déclarée même si elle n'a pas encore d'effet sur les salaires (cf la stratégie de rémunération des grands groupes). Les entreprises vont devoir réinventer leurs arguments pour attirer les cadres. Ces derniers vont « reprendre » le pouvoir et avoir le choix. Un cadre à potentiel a très rapidement 3 à 4 pistes en parallèle lorsqu'il se met à l'écoute d'opportunités. Les candidats se disent très sollicités. Il faut faire preuve de beaucoup de ténacité et d'inventivité pour parvenir à les joindre et simplement attirer leur attention.

Même si le salaire n'est plus la priorité des cadres, la problématique du pouvoir d'achat va revenir sur le dessus de la pile notamment avec l'augmentation des loyers à Paris et en province, avec la future augmentation des taux d'intérêt et avec la flambée des prix dans les services. Le cadre va être obligé de répondre à ses besoins quotidiens et donc d'avoir un niveau de rémunération fixe plus important dans les années à venir. On peut donc s'attendre à une sensible augmentation en 2018 et en 2019. Sans être trop optimiste, les salaires des cadres devraient augmenter entre 3 à 5 % sur les 2 prochaines années.

La guerre des talents va également s'opérer au niveau des régions. Le dernier baromètre des villes les plus attrayantes sorti il y a quelques semaines donne les villes de la région Ouest largement en tête (Bordeaux et Nantes) puis viennent les villes plus au Sud comme Lyon et Marseille. Paris n'arrive qu'en 7ème position et regroupe pourtant plus de 20 % de l'emploi des cadres en France. Ceci crée un décalage notable et difficile à gérer pour les groupes ou les PME de la région parisienne qui sont confrontés à une problématique de loyer et de temps de transport. Encore une fois, le cadre va privilégier son équilibre de vie personnelle et professionnelle plus que son salaire ou sa carte de visite.

L'Europe

La France a retrouvé des couleurs en Europe grâce à l'augmentation de son PIB nettement supérieur au précédent. L'effet « Macron » a joué à plein et a redonné ses lettres de noblesse à la France. Elle est à nouveau respectée, admirée voire désirée en termes d'investissement de la part d'entreprises internationales.

La France a toujours eu des cadres très productifs et innovants. De plus, elle devrait bénéficier de l'effet Brexit, avec le retour de certains expatriés de Londres et de la délocalisation d'entreprises internationales quittant l'Angleterre.

Les salaires sont encore en léger décalage par rapport au reste de l'Europe, l'Angleterre a connu une année difficile avec des augmentations beaucoup plus limitées que celles de l'année dernière (2 %), l'Allemagne continue sa marche forcée avec plus de 3 % d'augmentation, l'Italie est toujours à la traîne avec un pays qui ne sort pas de la crise (1 %), l'Espagne s'en sort très bien avec plus de 3 % d'augmentation également.

Ces différents éléments nous amènent à garder un optimisme de rigueur sur les salaires 2018, le niveau de participation/intéressement 2017 versus 2016 qui sera particulièrement élevé, l'embellie des PME et un pays qui veut se redresser, se transformer et avancer.

Les cadres sachant performer au sein de cette nouvelle ère auront de très belles opportunités et verront leurs fonctions, leurs responsabilités et leurs salaires augmenter sensiblement dans les prochaines années.

Eric GANDIBLEU
Président