

MAESINA

International Search

ETUDE SALAIRES 2019 - 2020

Marketing, Commercial, Digital



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

39ème édition

SYNTHESE DE L'ETUDE

La guerre des talents continue de faire rage ...

L'optimisme reste de mise en 2019 sur le marché de l'emploi des cadres. Entre 270.700 et 292.000 embauches sont envisagées par les entreprises cette année, selon l'Association pour l'emploi des cadres (Apec). L'emploi des cadres continue sa progression pour la sixième année consécutive et on devrait atteindre le record des 300.000 recrutements de cadres à l'horizon 2021 (source Apec).

Cette progression des embauches s'annonce toutefois moins importante que les années précédentes. En 2018, l'emploi cadre a connu une hausse inédite avec 266 400 embauches, à + 11% par rapport à 2017. Cette hausse est estimée à « seulement » 6 % en 2019, reflet à la fois du ralentissement de la croissance (le PIB n'a progressé que de 1,5 % l'an passé, après une hausse de 2,3 % un an plus tôt, dont environ 0.1 point perdu du fait de la crise des « gilets jaunes » d'après l'INSEE) mais aussi de l'obligation qu'ont les entreprises de recruter pour poursuivre leur développement et accompagner les transformations nécessaires, notamment numériques. Ce sont les plus grandes entreprises (plus de 200 salariés) qui prévoient d'augmenter le plus leurs effectifs en 2019, mais les plus petites ne sont pas en reste.

Ce dynamisme va conforter un peu plus la situation de quasi plein-emploi que connaissent les cadres, avec un taux de chômage estimé à 3,8 % alors que le taux global s'établit à 9,1 % en 2018 en France (source Insee). Mais ce chiffre qui engage à l'optimisme est à nuancer en ce qui concerne le chômage de longue durée (un an et plus) des cadres ; environ 100.000 personnes sont concernées.

Le rythme d'augmentations reste soutenu ...

Les augmentations salariales en 2018 ont été sensiblement supérieures à 2017, avec un taux médian de 2,5 % pour les cadres (contre 2,3% en 2017). A titre informatif, le taux médian pour les non-cadres est de 2,2 % (contre 2,1% en 2017). L'amélioration de la conjoncture économique et la transformation numérique des entreprises ont fortement contribué à booster les salaires et explique cette hausse du taux d'augmentation.

Ce taux médian de 2,5% pour l'année cache une disparité entre le 1er semestre 2018 où les salaires des cadres ont bondi de 2,7%, la plus forte hausse constatée depuis 6 ans et un second semestre un peu en repli, reflétant probablement l'inquiétude des chefs d'entreprise face au mouvement des « gilets jaunes ». La « prime exceptionnelle Macron » défiscalisée et versée à la fin de l'année 2018 par les entreprises sur la base du volontariat, a probablement conduit certaines entreprises à réduire leur niveau d'augmentation d'autant. En effet, 200 000 entreprises (dont 40% de moins de 40 salariés) ont versé cette prime à 2 millions de salariés pour un montant global de 1 milliard d'euros.

Pour 2019, les responsables interrogés prévoient des augmentations prudentes de l'ordre de 2,2% pour l'ensemble des catégories, pour un taux d'inflation prévisionnel de 1,7 %. Mais il est probable que les augmentations effectives seront sensiblement plus élevées tant certains secteurs (services à la personne, hôtellerie/restauration, BTP...) et certains métiers (par exemple ceux liés à la data et à la sécurité informatique, au e-commerce ou encore les commerciaux) connaissent des tensions.

Pour attirer les talents, il faut une rémunération attractive, mais pas que...

Face à la situation de quasi plein emploi, les entreprises ont tendance à offrir sur les métiers en tension des rémunérations toujours plus importantes. On constate même sur les profils les plus pénuriques une véritable surenchère (par exemple + 9.5% sur les profils d'experts digitaux ou les data scientists, cf. notre focus métier). Mais cela ne suffit pas toujours et les entreprises doivent mettre en avant d'autres atouts pour attirer les talents qui sont extrêmement sollicités et ont souvent plusieurs offres en parallèle. Les valeurs de l'entreprise, ses engagements sociétaux et environnementaux, l'intérêt de la mission, les perspectives d'évolution, la formation ou encore la qualité de vie au travail (cadre de travail, flexibilité horaires/localisation, services proposés, ...) qui devient une attente forte chez les salariés, sont des atouts clés pour séduire et aussi pour retenir. L'enjeu est en effet non seulement celui de l'acquisition mais également de la rétention des talents.