

Communiqué de presse

Saint-Denis, le 29 août 2024

22^{ème} édition du baromètre Expectra des salaires cadres

**En 2024, l'évolution du salaire des cadres reste dynamique
avec une progression de +4% en moyenne.
La conjoncture pousse cependant les entreprises à rester prudentes.**

- Dans une dynamique proche de celle de 2023, le salaire des cadres progresse de +4% en 2024 (contre +4,1% en 2023)
- L'analyse globale des salaires des cadres et des ETAM (employés, techniciens et agents de maîtrise) indique une évolution de +3,7% en un an, soit une hausse de +14,6% en 5 ans
- Le salaire médian des cadres s'établit à 52 720 euros en 2024
- Le Nord-Est bénéficie de la plus forte dynamique, avec une progression moyenne de 6,2%
- 91% des salariés français voient les seniors comme un atout indispensable pour l'entreprise et 86% pensent la même chose des jeunes salariés
- Selon 3 cadres sur 10, aucune mesure n'a été prise au sein de leur entreprise pour aller dans le sens de l'intergénérationnel.

En 2024, le marché du travail des cadres en France continue de bien se porter puisque cette catégorie bénéficie d'une situation de plein-emploi relativement stable. Pour autant, cette dynamique est ralentie par une conjoncture économique et une croissance moins favorables. Manquant de visibilité, les entreprises restent prudentes dans leurs recrutements et, bien que les salaires progressent, notamment pour pallier la pénurie de candidats et l'inflation toujours présente, les augmentations restent modérées.

Interrogés sur leur satisfaction salariale, 7 cadres sur 10 s'estiment satisfaits, soit +4 points par rapport à 2023. Au-delà de la rémunération, les cadres, tous âges confondus, expriment plus que jamais leur besoin d'équilibrer leurs vies professionnelle et personnelle. Au sein de l'espace de travail, les lignes bougent. L'âge de départ à la retraite recule, les salariés restent plus longtemps en poste, ce qui favorise une plus grande diversité générationnelle sur le lieu de travail. Loin d'être un problème, cette cohabitation apporte de nombreux avantages aux collaborateurs et bénéficie également à l'entreprise.

Evolution des salaires par spécialité en 2024

Cette année, les évolutions salariales connaissent une progression substantielle avec des variations propres à chacun des secteurs analysés.



La filière des **life sciences**¹ est celle qui connaît l'augmentation de salaire la plus élevée cette année, avec +4,5% en moyenne. Le secteur tire avantage de la demande soutenue qui a afflué post pandémie, ainsi que du Plan Innovation Santé 2030² qui promet de booster les projets et donc les recrutements. Les entreprises de la healthtech notamment (biotechs, medtechs et e-santé), recherchent activement des profils scientifiques de cadres évoluant dans la pharmacovigilance, la toxicologie et les affaires réglementaires.

Le contexte géopolitique et économique incertain qui marque le secteur de la **supply**³ pousse les entreprises à faire preuve de prudence dans le recrutement. Les employeurs préfèrent se tourner vers leurs ressources internes plutôt que d'embaucher de nouveaux profils. Quant aux salaires dans le secteur, ils progressent doucement mais sûrement depuis 5 ans pour dépasser la moyenne nationale de +3,7% et atteindre +4% de progression au global en 2024.

En 2024, les carnets de commandes des constructeurs et sous-traitants du secteur **aéronautique** sont pleins et les besoins en main-d'œuvre sont importants. En 2023, le secteur a enregistré près de 28 000 embauches. Pour attirer les perles rares et se démarquer de la concurrence, les entreprises doivent raccourcir les processus de recrutement et proposer des missions originales et de qualité. Elles pourront également jouer sur la rémunération, dans la mesure où l'évolution salariale cette année reste timide : +2,9% au global contre 3,7% au niveau national.

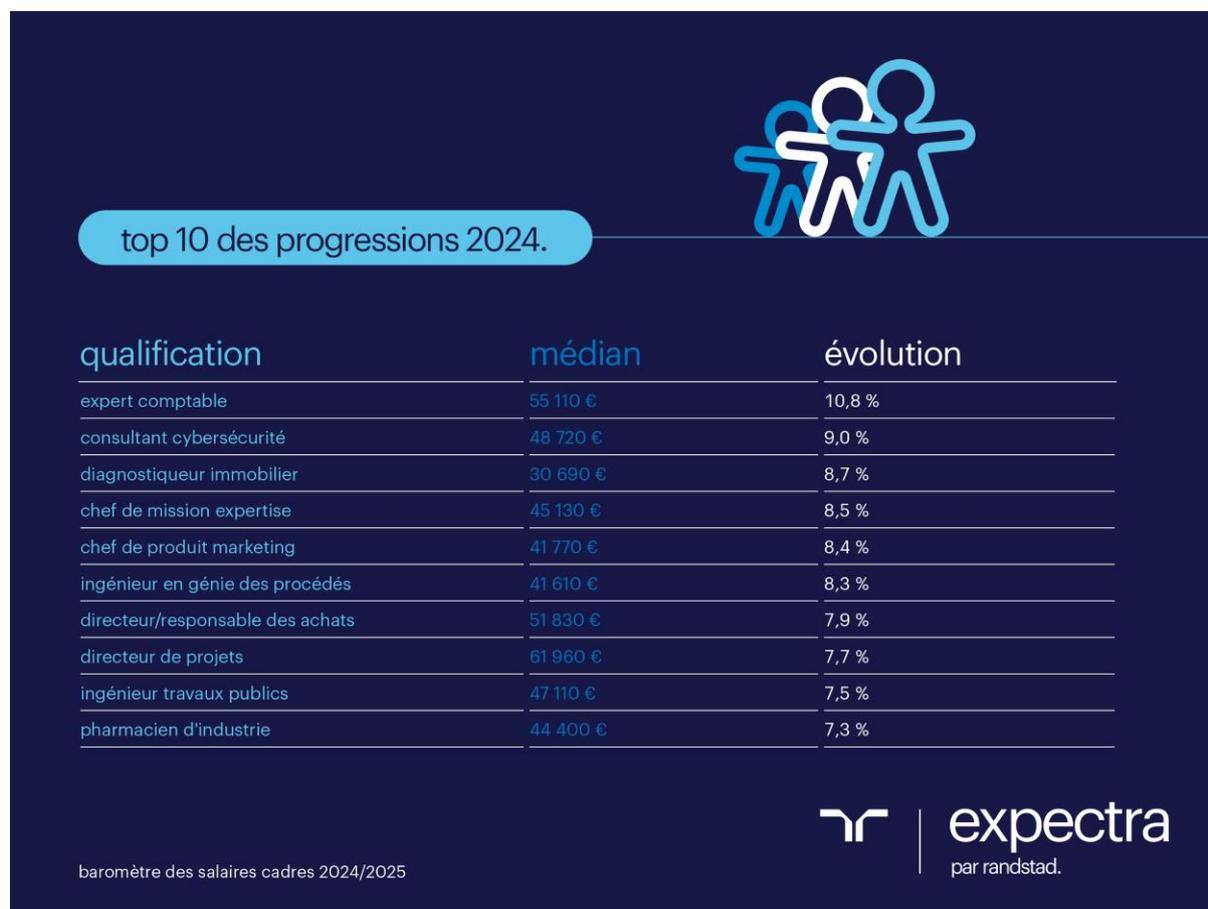
¹ La spécialité *life sciences* couvre les domaines d'activité suivants : la santé, la pharmacie, la biotechnologie et la chimie.

² [Plan innovation santé 2030](#)

³ La spécialité *supply* couvre les domaines d'activité suivants : la logistique, la supply chain et le transport.

Avec une progression des salaires de seulement +2,2%, la filière **office**⁴ est celle qui affiche la plus faible évolution du panel. En effet, les métiers de l'assistantat sont touchés de plein fouet par le phénomène de digitalisation des missions à faible valeur ajoutée. L'occasion pour les entreprises de transformer ces postes pour donner un rôle plus stratégique aux collaborateurs.

Top 10 des métiers en progression en 2024



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

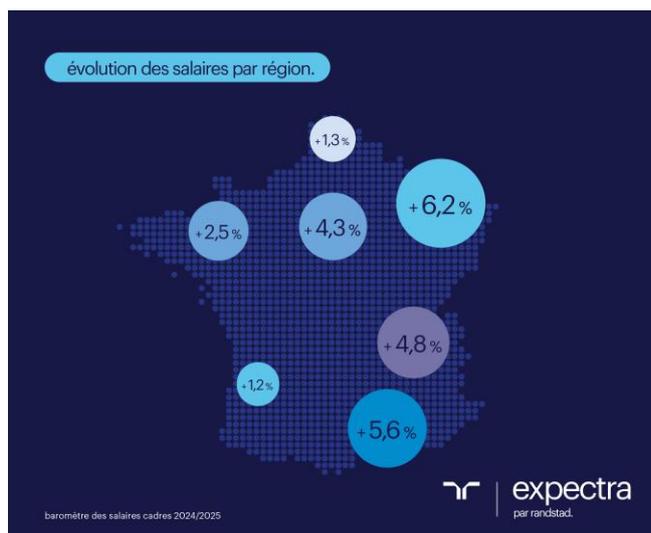
Avec une progression de +10,8%, le métier d'expert-comptable tire la spécialité et occupe la première marche du podium. Alors même qu'ils jouent un rôle indispensable dans l'écosystème administratif et fiscal des sociétés, ces profils ultra qualifiés viennent à manquer. Pour enrayer cette pénurie, plus de 30 000 recrutements sont prévus dans la branche à l'horizon 2025⁵. Boostée par sa rareté, la profession d'expert-comptable fait partie des métiers les mieux rémunérés du secteur de la finance, avec un salaire médian de 55 110 €. En seconde position, on trouve la cybersécurité, devenue une priorité pour toutes les entreprises. En pleine expansion, le secteur recrute massivement des profils de consultants en cybersécurité munis d'une expérience significative. Le métier enregistre donc une belle évolution de +9%, pour un salaire médian à 48 720 €.

La troisième meilleure progression revient au métier de diagnostiqueur immobilier dont les compétences en termes de décarbonation sont très recherchées. La profession tire son épingle du jeu avec une avancée de +8,7% pour un salaire médian de 30 690 €.

⁴ La spécialité *office* couvre les domaines d'activité suivants : l'accueil, les services, l'administration des ventes, la relation clients, l'assistantat et l'office management.

⁵ Source : [IHECF](#)

Découpage régional : l'Est de la France se démarque



Le classement 2024 des évolutions salariales au niveau régional se caractérise par de fortes disparités. Les régions de l'Est de la France s'en tirent bien mieux que celles de l'Ouest.

Avec une progression de +6,2%, la région **Nord-Est** prend la tête du classement. La plus forte évolution salariale de la région revient à l'ingénieur en travaux publics, à +9,7%, pour un salaire médian de 42 220 €.

Élue région la plus dynamique en 2023, la région **PACA** enregistre une évolution de +5,6%. Cette progression s'appuie notamment sur le secteur du commerce et du marketing : le chef de produit marketing voit sa rémunération progresser de +10,6%

pour un revenu médian de 36 940 €. En région **Auvergne-Rhône-Alpes**, la progression de +4,8% découle d'une augmentation salariale généralisée (secteurs de l'immobilier et de la construction, technologie, finance, supply, etc). Le **Nord-Ouest** ralentit en 2024, avec une augmentation de +2,5%, passant en dessous de la moyenne nationale de 3,7%. Toujours en bonne forme, l'**Ile-de-France** atteint les +4,3% d'évolution sur les salaires. Le **Nord**, quant à lui, arrive à l'avant-dernière place du classement avec +1,3% en moyenne sur les salaires. Enfin, la région **Sud-Ouest** occupe la dernière place du panel, avec une progression presque atone de +1,2%.

La 22ème édition du baromètre Expectra s'est également penchée, en partenariat avec l'IFOP, sur la diversité générationnelle en entreprise

Contrairement aux idées reçues, la cohabitation intergénérationnelle au travail se passe très bien !

Avec le recul de l'âge de départ à la retraite, la cohabitation intergénérationnelle au travail et le management multigénérationnel sont des sujets prégnants pour les entreprises. Faut-il s'attendre à une cohabitation difficile entre les jeunes et les seniors ? Au contraire ! L'étude révèle que, pour les Français, l'âge n'est pas un problème et que les différentes générations savent travailler en harmonie.

Les générations ont besoin les unes des autres, chacune apportant ses propres compétences, expériences et attentes. Ainsi, 91% des répondants voient les seniors comme un atout indispensable pour l'entreprise et 86% pensent la même chose des jeunes salariés. La diversité au sein d'une entreprise est une richesse, mais elle nécessite également une approche de management adaptée pour être pleinement valorisée.

Alors que 7 cadres sur 10 affirment que leurs entreprises ont déjà mis des actions en place pour favoriser la collaboration intergénérationnelle, pour 30% des cadres, ces démarches sont inexistantes ou lacunaires. La balle est désormais dans le camp des employeurs.

Voici quelques exemples de bonnes pratiques dont peuvent s'inspirer les entreprises pour assurer une plus grande diversité générationnelle et une bonne entente au sein de leurs équipes.

- **Une politique de rémunération transparente**

La question de la rémunération cristallise souvent les préjugés autour de l'âge. D'un côté, les seniors sont perçus comme coûtant trop cher et, de l'autre, les plus jeunes ont la réputation d'être trop gourmands. L'adoption d'une politique de rémunération claire et transparente permet d'éviter tout malentendu et renforce la confiance de l'ensemble des collaborateurs.

- **Un recrutement inclusif**

Il est courant de trouver dans les entreprises une certaine homogénéité des profils : on privilégie les candidats qui se ressemblent dans l'optique de favoriser la cohésion d'équipe, par exemple. Il est du devoir de l'employeur d'éviter cet écueil et de diversifier les talents pour créer un environnement de travail plus inclusif. Pour cela, il est important d'intégrer des objectifs de diversité dès le recrutement, lors de la constitution du vivier de candidats. Cela peut se traduire par des plans de cooptation, l'association des équipes opérationnelles et managériales au recrutement, la formation des managers à l'intergénérationnel, etc.

- **La priorité donnée aux compétences**

L'employeur doit veiller à recruter sur la base des compétences attendues pour le poste à pourvoir... avant de regarder le salaire ! Bien sûr, la rémunération sera plus importante pour un profil avec de l'expérience, mais un niveau élevé de compétence peut permettre à l'entreprise de gagner en productivité.

- **Des conditions de travail satisfaisantes**

Pour attirer et fidéliser des collaborateurs de tous âges avec d'autres arguments que la rémunération, l'entreprise doit pouvoir mettre en avant, dès la phase de recrutement, une expérience collaborateur s'accordant aux attentes de toutes les générations, tout en prenant en compte les spécificités de chacune d'elles.

Cela passe par des leviers RH qui peuvent être faciles à mettre en place : le travail à temps partiel ou sur des horaires flexibles, l'amélioration de la politique de santé et de bien-être au travail, une meilleure ergonomie des postes de travail, l'accompagnement sur la montée en compétence, la formation, la retraite, etc.

Alors que le télétravail et la flexibilité des horaires sont devenus des incontournables, les profils seniors seront plus sensibles à un environnement de travail dynamique et collaboratif, ou encore à la possibilité d'innover, tandis que les plus jeunes recherchent surtout à relever des challenges stimulants.

- **Un accompagnement tout au long de la carrière**

Les talents de tous âges attendent de leur entreprise qu'elle les accompagne dans leur évolution de carrière. Des plans de formation adaptés permettront à l'ensemble des collaborateurs de rester agiles et compétitifs et, *in fine*, engagés et motivés. Pour l'entreprise, l'intérêt de former à tout âge est de ne jamais manquer de profils avec des compétences clés.

En conclusion, la cohabitation intergénérationnelle représente un défi mais aussi une opportunité de créer un environnement de travail riche et diversifié.

Le management multigénérationnel, en adaptant les pratiques et les stratégies aux attentes de chaque génération, peut non seulement améliorer la satisfaction et la fidélité des employés, mais également stimuler l'innovation et encourager la performance globale de l'entreprise. En reconnaissant et en valorisant les différences intergénérationnelles, les managers peuvent construire des équipes plus fortes, plus résilientes et plus performantes.



“La pénurie de main d’œuvre à laquelle nous faisons face nous invite à faire preuve d’une plus grande souplesse d’esprit et à mettre de côté les préjugés qui pèsent sur certains profils. Si les employeurs espèrent relever les défis qui les attendent, ils devront s’assurer de recruter sur la base des compétences et des aptitudes pour le poste, en veillant à ne pas exclure d’emblée les candidats jugés trop jeunes ou trop seniors. Il est grand temps de rompre avec l’âgisme. La diversité est une richesse pour l’entreprise et ses collaborateurs. Chaque individu, quel que soit son âge, apporte des connaissances, une expertise et des valeurs qui lui sont propres”, indique **Khaled Aboulaich, Directeur général d’Expectra**.

Méthodologie

Le baromètre des salaires cadres d’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, 62 926 fiches de paie ont été analysées et enrichies de données smartdata représentant 199 qualifications dont 107 fonctions cadres et 92 fonctions ETAM (employés, techniciens et agents de maîtrise), sur les spécialités aéronautique, immobilier et construction, industrie, life sciences, supply, commerce et marketing, finance, office, RH et légal et technologies. Au global, ce sont plus de 10 700 entreprises qui sont représentées (72% en province et 28% en Île-de-France). Le baromètre présente les rémunérations (minimales, médianes et maximales) et les évolutions de salaire enregistrées sur la période juillet 2023/juin 2024 vs juillet 2022/juin 2023. Les montants des salaires sont indiqués en euros bruts.

Ce baromètre est complété par une étude Ifop menée auprès de 1 000 cadres, représentatifs de la population cadre du secteur privé, âgés de 18 ans et plus, par questionnaire auto-administré en ligne du 27 mai au 6 juin 2024, selon la méthode des quotas.

En savoir plus : expectra.fr // leblogexpectra.fr // [Linkedin Expectra](https://linkedin.com/company/expectra)

A propos d’Expectra

Avec plus de 20 ans d’expérience, Expectra est le leader en France de l’intérim spécialisé et du recrutement hautes compétences - en CDI et CDD-, de cadres, ingénieurs, agents de maîtrise et techniciens dans les domaines les plus pointus. Expectra s’engage à apporter à ses clients des solutions sur-mesures et de qualité, socle d’un partenariat de confiance au service de la performance. Expectra est présent sur l’ensemble du territoire : nos 500 collaborateurs experts opèrent dans 40 des plus grandes villes de France. Expectra réalise chaque année plus de 20 000 recrutements de profils hautement qualifiés en CDI, CDD ou travail temporaire.

En savoir plus : expectra.fr

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 un leader mondial dans le secteur des ressources humaines qui a pour ambition d’être l’entreprise de talents la plus équitable et la plus spécialisée au monde. Partenaire des talents, le Groupe Randstad en France intervient à toutes les étapes de la vie professionnelle : recrutement, intégration, management, formation et mobilité. Dans un monde du travail en constante évolution, le groupe Randstad propose aux talents le soutien personnalisé qu’ils attendent et aux clients l’expertise et les compétences spécifiques dont leurs organisations ont besoin. Avec 15 000 collaborateurs (dont 7 500 CDI-Intérimaires) et un réseau national de 900 points de présence, le Groupe délègue en moyenne 81 000 salariés intérimaires chaque semaine et recrute près de 24 000 professionnels en CDI/CDD par an. Les filiales du groupe en France sont certifiées Top Employer. En 2023, le Groupe Randstad France a réalisé un chiffre d’affaires de 3,8 milliards d’euros. Le Groupe Randstad France est Supporteur Officiel des Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024.

En savoir plus : grouperandstad.fr



Contacts presse :

Groupe Randstad France

Direction de la Communication

Stéphy Déka : 06 58 70 91 25

Delphine Elatri : 06 69 03 14 87

Agence Wellcom - Tél. 01 46 34 60 60

Louna Benicourt : louna.benicourt@wellcom.fr

Annabel Fuder : annabel.fuder@wellcom.fr

Bastien Depond : bastien.depond@wellcom.fr

Anne Mauvieux : anne.mauvieux@wellcom.fr