



MAI 2013

NOTE CONJONCTURELLE

Les rémunérations dans les SSII : des niveaux peu attractifs pour les juniors et dissuasifs pour les plus 45 ans



Négociateur
à armes égales

Sextant en quelques mots



Sextant Expertise c'est :

Une équipe pluridisciplinaire de plus de 45 consultants, dont **un tiers spécialisés en ressources humaines et droit social**, deux tiers économistes et analystes financiers **spécialistes de leur secteur d'activité**.

10 consultants dédiés à l'informatique tant sur les problématiques économiques et financières que sociales et RH.

Un cabinet d'expertise qui réalise ses missions **exclusivement au service des Comités** d'Établissement, d'Entreprise, de Groupe, ou Européens, depuis le conseil sur la mise en place d'un accord d'intéressement dans une PME, jusqu'à la comparaison des statuts collectifs au sein d'un groupe international de plusieurs milliers de salariés, en passant par l'ensemble des missions légales (examen annuel des comptes et prévisions, droit d'alerte, licenciement collectif, participation, concentration, etc.).

NOS POINTS FORTS

- Un produit très orienté « identification des enjeux » (stratégiques, sociaux et financiers), évaluation des marges de manœuvre, conseil et préparation à la négociation ;
- Une forte valeur ajoutée dans les domaines Ressources Humaines et sociaux ;
- Le souci d'une prestation utile, bien au-delà de la seule délivrance d'une analyse dans un rapport ;

L'exigence d'être utile

L'expert-comptable du CE a un rôle important à jouer pour aider les organisations syndicales à préparer au mieux les négociations, en allant chercher l'information dont elles ont besoin et en la traitant, grâce aux droits d'expertise des comités.

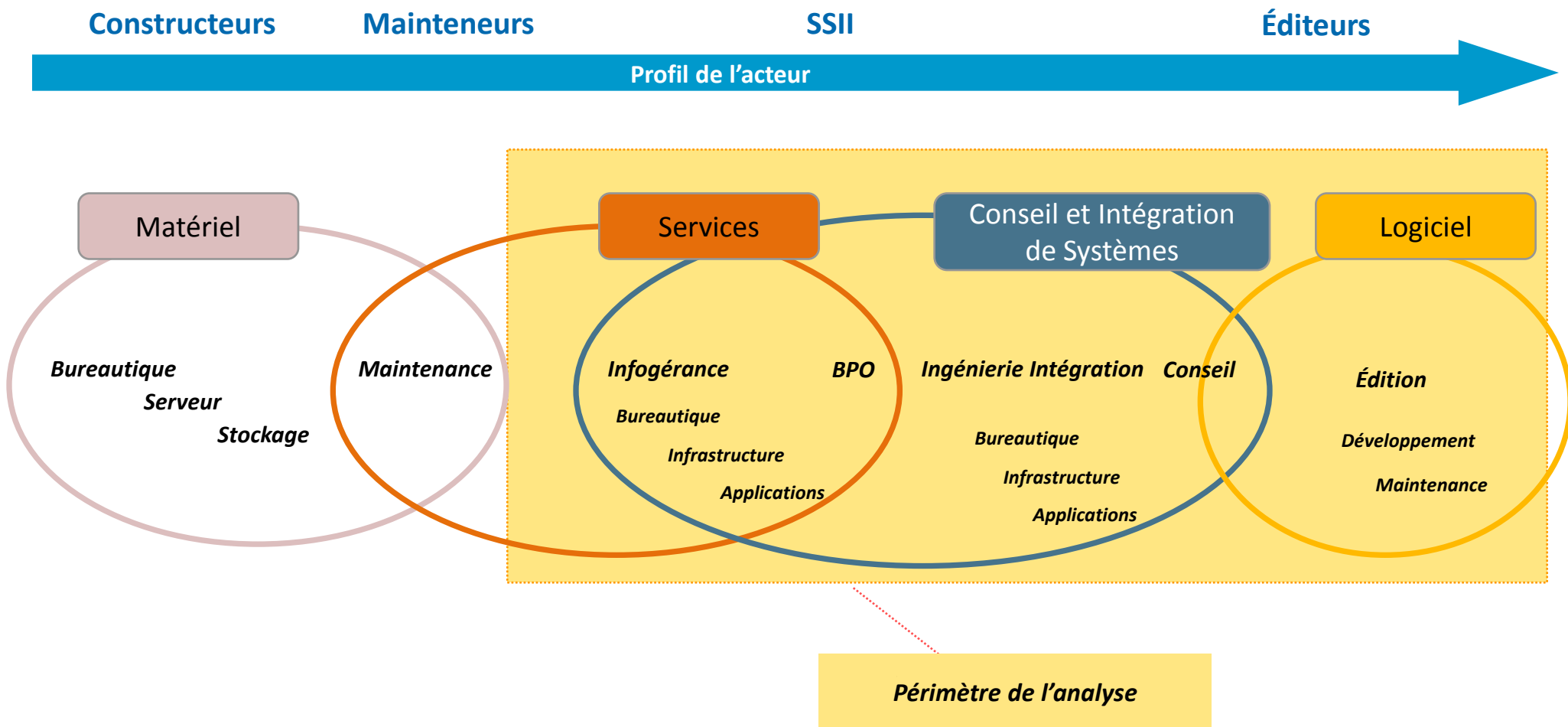
Sextant a développé un ensemble unique de compétences RH, afin de **conseiller utilement** les représentants du personnel, bien au-delà de l'analyse de la situation économique et financière de l'entreprise.

Nous aidons à générer le rapport de forces nécessaire à la négociation grâce à nos conseils de mise en œuvre, sans empiéter sur la définition des objectifs qui appartiennent aux représentants du personnel.

Indépendant, Sextant ne travaille pas pour les directions des entreprises, et apporte sa valeur ajoutée aux élus et délégués syndicaux qui souhaitent **obtenir des résultats grâce à la négociation**.

- Le transfert aux représentants du personnel de notre connaissance des enjeux sectoriels, notre prévenance en cas d'opportunités ou risques détectés, la délivrance de conseils connexes à nos travaux tout au long de l'année ;
- La contribution aux efforts de formation des élus grâce à des petits déjeuners, des conférences thématiques (préparation des NAO, égalité professionnelle...), une Lettre d'Information, un site internet...
- Pour en savoir plus : www.sextant-expertise.fr

Périmètre de l'analyse : l'ensemble du marché des logiciels et des services IT en France



L'essentiel à retenir

Les cadres du secteur SSII perçoivent des niveaux de rémunération médians à l'embauche en ligne avec la moyenne nationale

Selon une étude réalisée par l'APEC, la rémunération annuelle brute médiane à l'embauche en 2011 était de 36 K€ dans le secteur des activités informatiques contre 35 K€ au niveau national. Cependant, les plus hautes rémunérations sont en deçà de la moyenne nationale en raison notamment du très faible taux de recrutement sur les niveaux expérimentés dans le secteur (13% contre 26% en France).

Depuis 2011, le SYNTEC Numérique déplore une pénurie de compétences sur le marché de l'emploi informatique. Face à cette situation, il semblerait normal que le secteur se positionne au-dessus du marché en matière de rémunération afin d'être plus attractif que les autres secteurs auprès des jeunes diplômés. Pour autant, les niveaux de rémunération sont en ligne avec la moyenne nationale

Les jeunes diplômés se trouvent au cœur de la stratégie de recrutement du secteur, puisqu'en 2012 70% des recrutements ciblent des salariés ayant moins de 5 ans d'expérience. Cependant, les niveaux des rémunérations proposés sont moins attractifs pour les ingénieurs. En effet, en 2012 les ingénieurs de moins de 30 ans dans les SSII bénéficient d'une rémunération équivalente à celle proposée dans le secteur de la construction, et par ailleurs inférieure de 22% aux propositions constatées dans les secteurs banques et assurances.

Depuis les années 2000, le secteur s'est fortement développé en Province afin de bénéficier de coûts salariaux plus faibles

La forte croissance des effectifs salariés en Province dans les années 2000 s'explique par le développement des Centres de Services afin de bénéficier à la fois de coûts de locaux plus faibles, d'un moindre turnover et surtout de différences salariales très importantes pouvant s'élever à plus de 30% entre Paris et certaines régions.

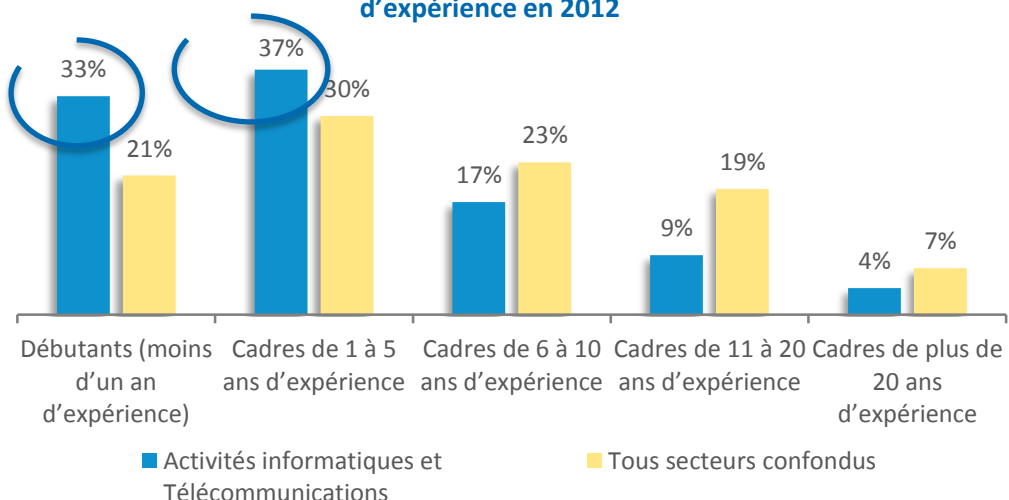
Une politique de rémunération ciblée entraînant un décrochage pour les salariés âgés de plus de 45 ans

La politique d'augmentation des SSII est sélective. En effet, moins de la moitié des cadres ont bénéficié d'une hausse de leur rémunération en 2011. Cette politique salariale ciblée explique le décrochage constaté entre les rémunérations des ingénieurs des SSII et des autres secteurs à partir de 45 ans (78k€ dans les SSII contre 106k€ en Banques Assurances). Leur politique vise à gérer la masse salariale et ainsi à s'assurer que les niveaux de rémunération augmentent peu. Les augmentations ciblent davantage les jeunes que les salariés expérimentés.

Malgré le discours des directions (61% des SSII pensent que la rémunération est un enjeu majeur), la politique de rémunération des SSII répond davantage à une maîtrise de la masse salariale qu'à une politique de fidélisation des salariés

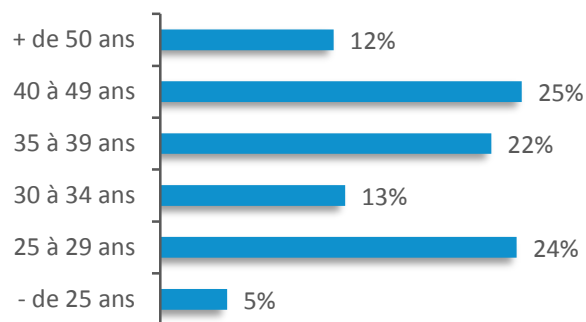
Le modèle RH repose sur une gestion de la pyramide des coûts via des recrutements ciblés, modèle qui se traduit directement dans la politique salariale du secteur

► Répartition du poids des recrutements des cadres dans les SSII par niveau d'expérience en 2012



Source : Le marché de l'emploi cadre dans l'informatique et les télécommunications – APEC, avril 2013

► Pyramide des âges dans les SSII en 2010 – Base de données BS



Source : Base de données SEXTANT – Bilans sociaux 2010

Recruter de jeunes diplômés est considéré comme un impératif par les directions des SSII

Le délégué général du SYNTEC Informatique, Pierre Dellis, le formulait très explicitement en 2002 en affirmant : «*on aime bien la chair fraîche, pour des raisons de coût*». Cette politique ciblée des recrutements sur les jeunes diplômés permet aux directions de mieux gérer leur masse salariale.

Pour les SSII qui maîtrisent leur delivery, l'objectif est de pouvoir maintenir une base de salariés juniors la plus importante possible afin de bénéficier de l'effet de Noria dans une optique de gestion des coûts (cf. encadré).

Cette pratique n'est pas nouvelle. L'APEC fait état, tous les ans, de la part des jeunes diplômés dans les recrutements au sein du secteur des SSII et l'on constate que cette part se maintient à un ratio de 30%. On constate une accélération en 2012, puisque les jeunes diplômés représentent 33% des recrutements. Combinés aux recrutements des jeunes expérimentés ils représentent 70% des recrutements.



L'EFFET DE NORIA

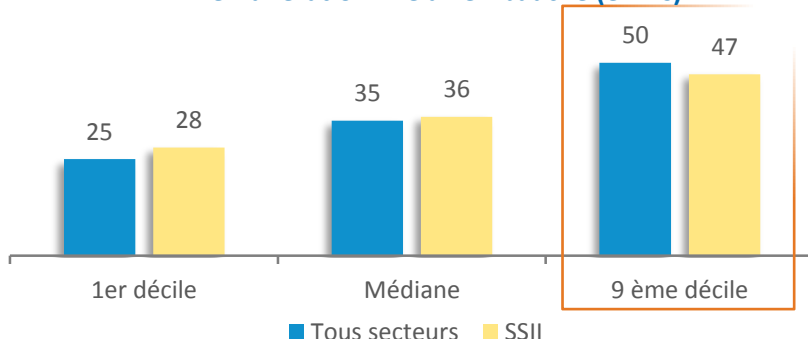
L'effet de Noria correspond au fait de recruter des salariés plus jeunes, et donc à des salaires plus faibles, en remplacement de salariés plus expérimentés, plus âgés, et donc mieux rémunérés, ayant quitté l'entreprise. Cette pratique a pour effet de réduire la masse salariale. Appliquée aux entreprises du secteur des SSII, cela a pour effet direct de réduire ce que l'on appelle le coût journalier moyen.

Les cadres du secteur SSII perçoivent des niveaux de rémunération médians à l'embauche en ligne avec la moyenne nationale. Les plus hautes rémunérations sont en retrait en raison du faible niveau de recrutement de salariés expérimentés



Voir annexe sur les indicateurs statistiques des rémunérations

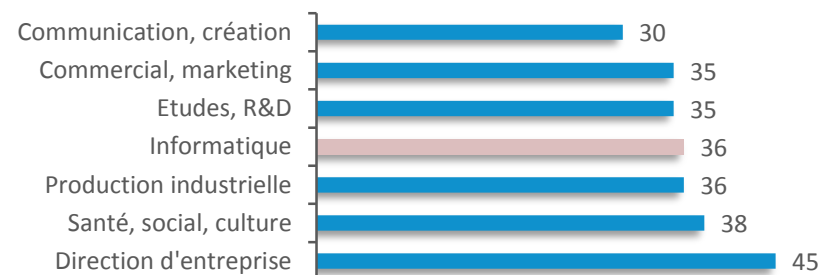
► Rémunération fixe à l'embauche (en K€)



TAUX DE RECRUTEMENT DES EXPÉRIMENTÉS EN 2012

13% dans les SSII contre 26% au niveau national

► Rémunération médiane fixe à l'embauche par fonction en 2011 (en K€)



Une rémunération médiane à l'embauche en 2011 qui s'établit à 36 000€

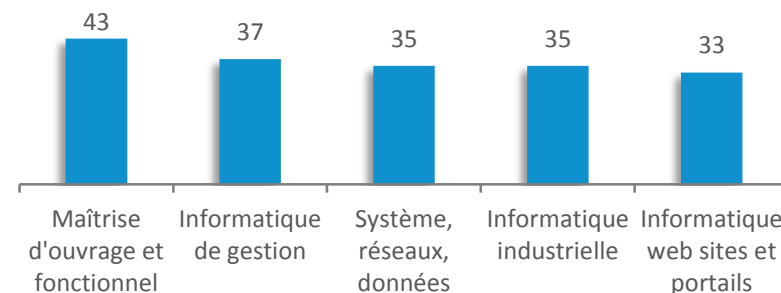
Selon une étude réalisée par l'APEC, la rémunération annuelle brute médiane à l'embauche en 2011 était de 36 K€ dans le secteur des activités informatiques contre 35 K€ au niveau national. Ce niveau est également en ligne avec les niveaux de rémunération des autres fonctions à l'embauche (35k€ pour les fonctions Etudes R&D, et 36k€ pour la production industrielle par exemple).

Les 10% des plus hautes rémunérations dans le secteur se trouvent en deçà de la moyenne nationale (47k€ contre 50k€) en raison du faible taux de recrutement de salariés expérimentés (13% dans les SSII contre 26% au niveau national).

Les rémunérations à l'embauche dans les SSII sont plus attractives pour les fonctionnels en 2011

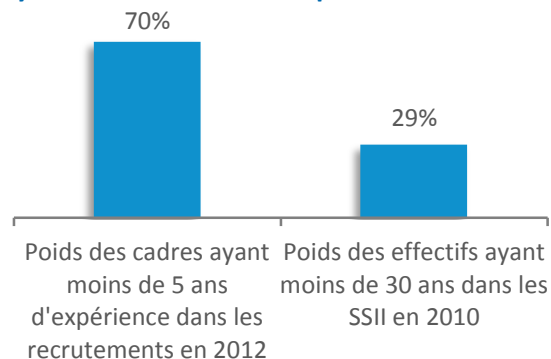
Alors que le secteur évolue fortement au niveau technologique, les fonctions techniques sont moins bien rémunérées, car considérées sans doute par les directions comme à plus faible valeur ajoutée. Ce sont ainsi les cadres en maîtrise d'ouvrage et les fonctionnels qui bénéficient des rémunérations médianes les plus élevées. A contrario, les informaticiens des fonctions informatiques web, sites et portails ainsi que système, réseaux et données accusent des rémunérations d'entrée les plus basses.

► Rémunération médiane fixe à l'embauche dans le secteur informatique selon la fonction (en K€)



Malgré une politique de recrutement ciblée sur les jeunes expérimentés, les rémunérations à l'embauche pour les moins de 30 ans ne sont pas plus attractives que dans les autres secteurs

- Poids des effectifs de moins de 30 ans dans les effectifs et des salariés ayant moins de 5 ans d'expérience dans les recrutements



Source : APEC et Base de données SEXTANT

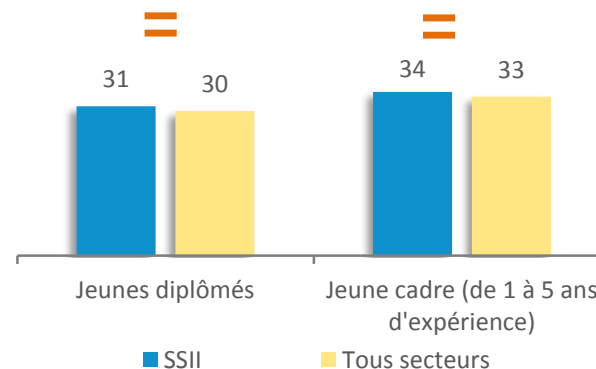
Des rémunérations à l'embauche pour les jeunes expérimentés en ligne avec la moyenne nationale

Alors que 70% des recrutements ciblent des salariés ayant moins de 5 ans d'expérience dans les SSII, les rémunérations restent en ligne avec les niveaux de rémunération tous secteurs confondus (31k€ pour les débutants et 34k€ pour les jeunes expérimentés).

Le secteur des SSII est moins attractif en termes de rémunération pour les ingénieurs

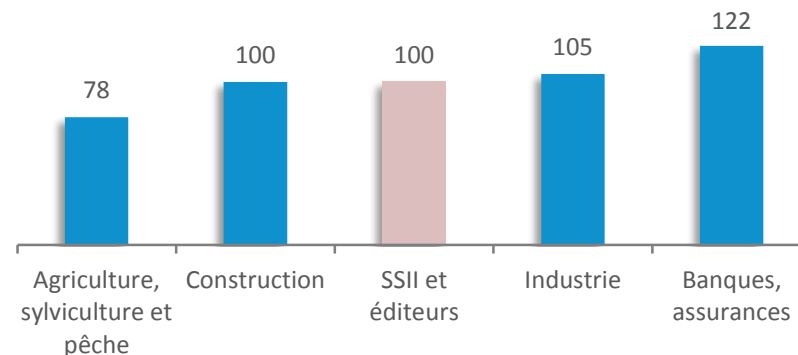
Au sein de la branche informatique, le secteur des SSII et des éditeurs propose les mêmes niveaux de rémunération que le secteur de la construction aux ingénieurs, et sont 22% inférieurs à ceux proposés dans les secteurs banques et assurances.

- Rémunération annuelle à l'embauche pour les cadres des SSII et tous secteurs confondus en 2011 en milliers d'euros selon le niveau d'expérience



Source : APEC – Les salaires à l'embauche édition 2012

- Rémunération annuelle en base 100 des ingénieurs de moins de 30 ans par secteur d'activité en 2011



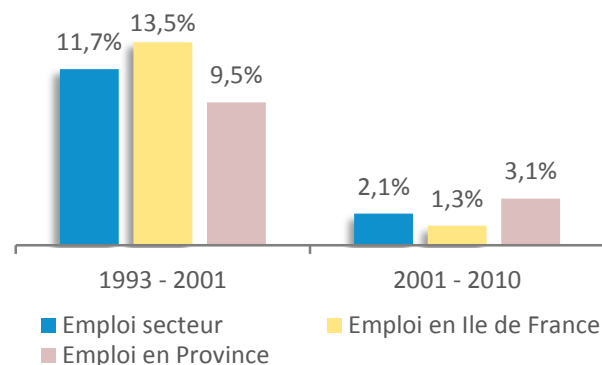
Source : Avril 2012 - Observatoire des ingénieurs d'Ingénieurs et Scientifiques de France

Au-delà de la gestion de la pyramide des âges par les recrutements, les SSII se développent de plus en plus en Province afin de préserver leur modèle économique



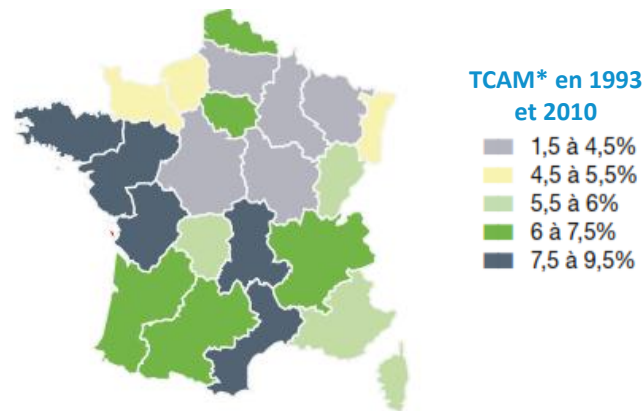
Voir annexe sur les écarts de rémunération par région - INSEE

► Croissance des effectifs du secteur informatique selon la localisation sur la période 1993-2010



Source : Sextant d'après Pôle Emploi

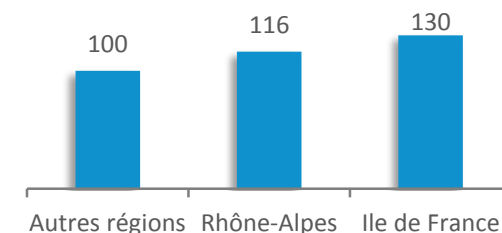
► Croissance des effectifs salariés du secteur « Logiciel et services informatiques » par région entre 1993 et 2010



Source : Les chiffres clés du secteur - BIPE exploitation pôle emploi – avril 2013

* TCAM : Taux de Croissance Annuel Moyen

► Écart de rémunération constaté entre les régions françaises



Source : Base de données Sextant, données 2010

En 2009, selon l'INSEE, l'écart moyen de rémunération pour les cadres entre Paris et la Province s'établit à 20,4%. Les écarts sont plus importants dans les SSII en raison de leur très forte implantation en IDF (55% en 2010) par rapport à la structure des effectifs salariés en France.

Un développement de l'emploi en région dans les années 2000...

Le développement des centres de services en province a eu un impact considérable sur la dynamique et la répartition géographique de l'emploi informatique. Entre 1993 et 2001, le modèle de production reposait sur l'assistance technique chez le client. L'emploi s'est développé essentiellement en Ile de France, démontrant la centralisation très importante des centres de décisions en France. Entre 2001 et 2010, l'emploi n'a crû que de 2% chaque année, mais a été tiré par les régions, dont le rythme de croissance a été trois fois plus important qu'en IDF, démontrant ainsi l'impact de la régionalisation des effectifs.

... afin de bénéficier des écarts salariaux qui peuvent s'élever à plus de 30% entre Paris et certaines régions

L'implantation en province de centres de service ne relevait pas d'une volonté de décentraliser et de développer l'emploi en province, mais de profiter à la fois de coûts de locaux plus faibles, d'un moindre turnover et surtout de différences salariales très importantes, de l'ordre de 30%, entre Paris et certaines régions. Cette implantation permet de mieux gérer la masse salariale pour les SSII et impacte de fait la dynamique salariale de l'ensemble du secteur avec des niveaux de rémunération plus faibles.

La politique d'augmentation des SSII est moins dynamique que celle des autres secteurs et repose sur des mesures salariales essentiellement individuelles

Les montants alloués aux augmentations restent faibles et très inférieurs aux autres secteurs

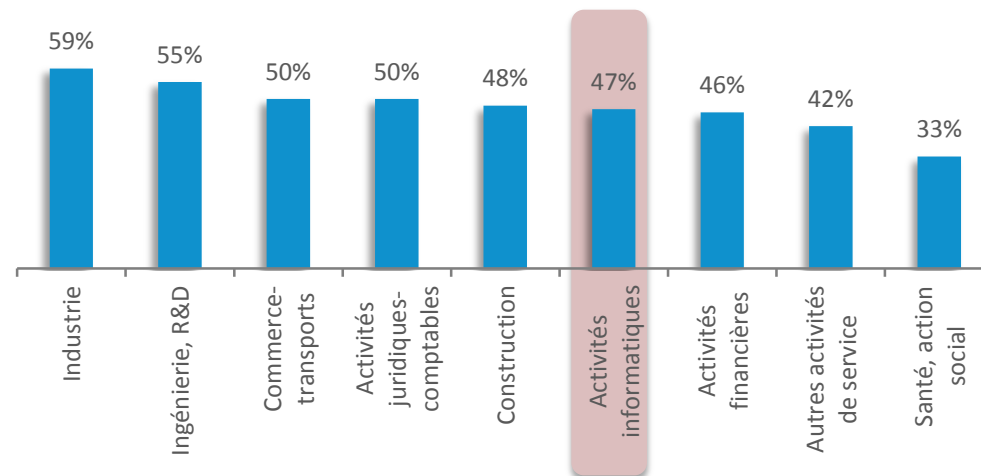
Le baromètre Expectra révèle qu'en 2012 la hausse moyenne de la rémunération des cadres du secteur de l'informatique s'élève à 0,4% contre 2,4% au niveau national. Cela représente la plus faible hausse parmi les secteurs étudiés ;

L'APEC a par ailleurs mené une enquête sur la rémunération des cadres. Selon cette étude, seuls 47% des cadres dans le secteur informatique ont été augmentés contre 50% tous secteurs confondus. Ainsi, le secteur des activités informatiques se positionne au 6e rang sur les 9 secteurs étudiés par l'APEC.

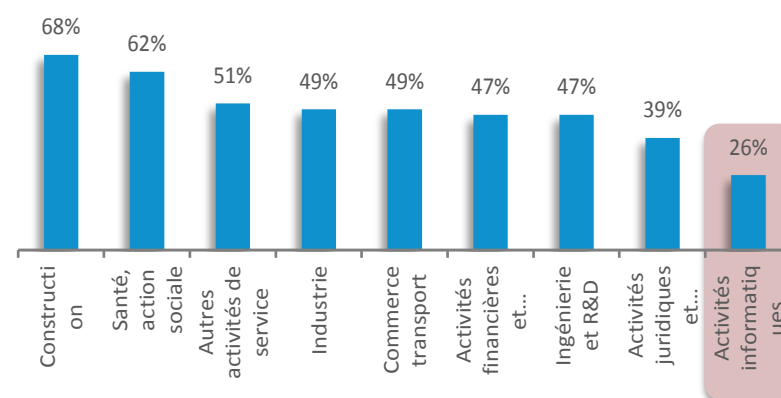
Le secteur se singularise par ses pratiques privilégiant presque exclusivement les augmentations individuelles :

- Alors que 88% des entreprises qui distribuent des augmentations ont versé une augmentation individuelle au niveau national, elles représentaient 98% dans le secteur des activités informatiques ;
- C'est également le secteur où l'on retrouve le taux le plus bas d'entreprises pratiquant une politique d'augmentations générales (26% contre 51% au niveau national). Le secteur des activités informatiques se positionne ainsi au dernier rang des secteurs étudiés.

► Poids des cadres ayant bénéficié d'une augmentation de leur rémunération en 2011 - APEC



► % d'entreprise ayant proposé une augmentation générale en 2011



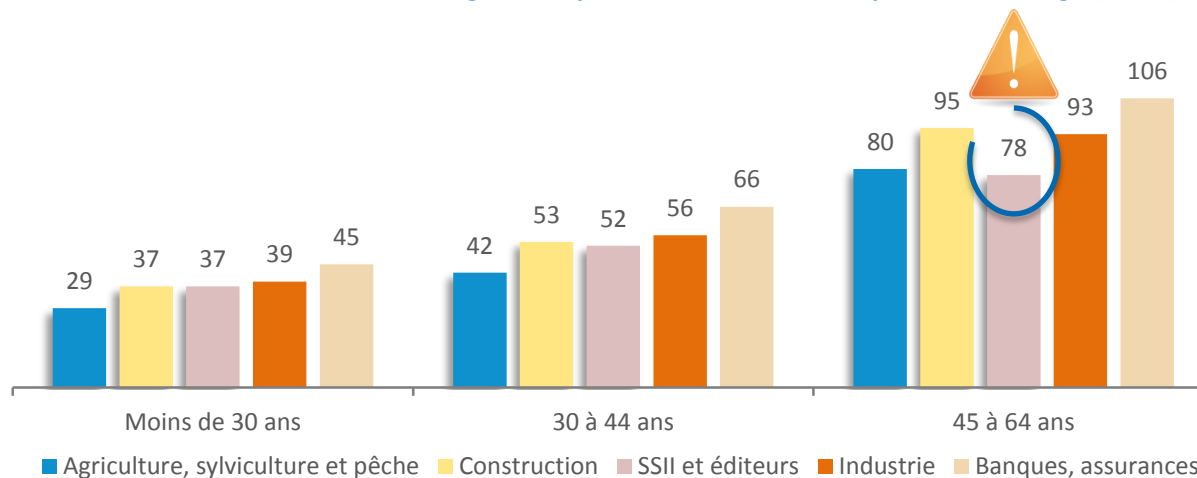
Cette politique salariale ciblée explique le décrochage constaté entre les rémunérations des ingénieurs des SSII et des autres secteurs à partir de 45 ans

► Rémunération fixe médiane des ingénieurs par secteur d'activité et par tranche d'âge (en k€)



DONNÉES SOURCES

La 23e enquête socioprofessionnelle sur la situation des ingénieurs a été réalisée en mars et avril 2012 par l'Observatoire des Ingénieurs et Scientifiques de France.



Le secteur des SSII n'est pas concurrentiel en matière de rémunération pour les ingénieurs

La notion de progression est limitée dans une échelle de temps, puisqu'à partir de 45 ans les rémunérations augmentent moins dans le secteur des SSII que dans la plupart des autres secteurs, même pour les ingénieurs. À titre d'exemple, selon une enquête réalisée par les ingénieurs et scientifiques de France, les ingénieurs exerçant une fonction en SSII sont mieux rémunérés que les ingénieurs du secteur de l'agriculture, de la sylviculture ou de la pêche jusqu'à 44 ans.

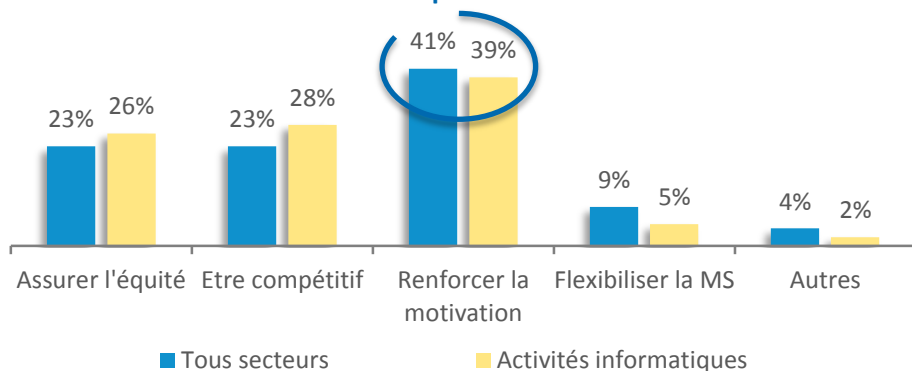
Les SSII marquent un décrochage en termes de niveau de rémunération à partir de 45 ans

À partir de 45 ans, la tendance s'inverse et les ingénieurs des SSII perçoivent les rémunérations les plus basses. À partir de 45 ans, les écarts de rémunération se creusent entre les ingénieurs des SSII et ceux du secteur de la construction et de l'industrie.

Les rémunérations progressent plus faiblement avec l'ancienneté que dans les autres secteurs et montrent que la maîtrise de la Masse Salariale est la priorité des entreprises du secteur.

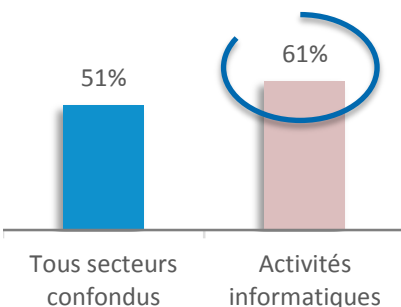
Malgré le discours des directions, la politique de rémunération des SSII répond davantage à une gestion de la masse salariale qu'à une politique de fidélisation des salariés

► Répartition des principaux enjeux de la politique de rémunération pour le secteur des activités informatiques et tous secteurs confondus pour les directions

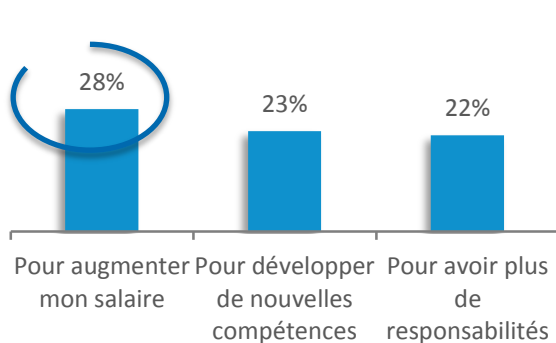


Source : APEC – les salaires à l'embauche édition 2012

► Poids des entreprises pour lesquelles la rémunération est un enjeu majeur



► Les trois premières raisons évoquées par les cadres de moins de 30 ans qui envisagent de changer de poste dans leur entreprise en 2012



Source: Panorama des mobilités professionnelles des cadres-édition 2012



LE TAUX DE DÉMISSION

Pour rappel, les taux de démissions constatés dans les SSII s'élèvent, selon la DARES (DMMO-EMMO) à 10,5% en 2011 contre 6,8% en France tous secteurs confondus et 4,6% pour l'ensemble des cadres.

La rémunération est un enjeu majeur de fidélisation pour les directions des SSII mais également la première cause de départ chez les jeunes cadres

61% des entreprises du secteur SSII ont déclaré dans l'enquête 2012 de l'APEC que la rémunération représente un enjeu majeur (contre 51% au niveau national) et que leur priorité est de renforcer la motivation des salariés.

Les SSII, comme toutes les entreprises des autres secteurs, ont pour principal objectif de renforcer la motivation des salariés. La politique de rémunération est un des piliers de la motivation pour les salariés (en parallèle de la politique de formation, des perspectives de carrières et des conditions de travail).



CONCLUSION SEXTANT

Le discours des directions ne coïncide pas avec les faits ! En effet, la politique de rémunération répond davantage à une gestion des coûts qu'à une volonté de « renforcer la motivation » des salariés : niveau de salaire faible pour les expérimentés, taux de bénéficiaires des augmentations plus faibles que les autres secteurs et des rémunérations non concurrentielles pour les ingénieurs.



Annexe : Les indicateurs statistiques des rémunérations

LA MÉDIANE ET LES DÉCILES

La médiane est la valeur qui partage l'effectif en deux parties égales (il y a autant de salaires inférieurs au salaire médian que de salaires supérieurs).

Dans une série statistique, les déciles sont les valeurs qui partagent l'effectif en 10 parts égales.

LA DISPERSION DES RÉMUNÉRATIONS

Dans une série statistique, l'analyse de la dispersion permet de visualiser **l'éparpillement des rémunérations**. L'écart entre la moyenne et la médiane est un indicateur permettant d'apprécier la dispersion des rémunérations.

La médiane n'est pas sensible aux valeurs extrêmes de la distribution (plus hauts salaires et plus bas salaires) contrairement à la moyenne qui peut être fortement déterminée par ces valeurs extrêmes.

Comparer la médiane et la moyenne permet d'évaluer le poids des hauts salaires et des bas salaires dans la distribution.

- Si la moyenne se situe au-dessus de la médiane, c'est que les salaires supérieurs « tirent » la moyenne vers le haut, ce qui tend à « masquer » le nombre de valeurs basses.
- Si la moyenne se situe au-dessous de la médiane, c'est que les salaires les plus faibles « tirent » la moyenne vers le bas.

L'AMPLITUDE DES RÉMUNÉRATIONS

L'amplitude des rémunérations est la différence entre les 10% des rémunérations les plus hautes et les 10% les plus basses.



Annexe : Les écarts de rémunération par région - INSEE

► Salaires nets annuels moyens par région en 2009 – Salariés à temps complet des secteurs privé et semi-public (source : calculs Sextant d'après données Insee)

	Salaire net à temps complet				Ecart de salaire / Ile de France			
	Cadres *	Prof. Interm.	Employés	Ouvriers	Cadres *	Prof. Interm.	Employés	Ouvriers
Ile-de-France	51 720 €	27 310 €	19 410 €	20 280 €				
Alsace	41 870 €	24 820 €	17 470 €	19 270 €	-19,0%	-9,1%	-10,0%	-5,0%
Aquitaine	40 140 €	24 300 €	17 130 €	18 240 €	-22,4%	-11,0%	-11,7%	-10,1%
Auvergne	42 310 €	23 910 €	17 010 €	18 020 €	-18,2%	-12,4%	-12,4%	-11,1%
Basse-Normandie	41 500 €	25 550 €	17 160 €	18 280 €	-19,8%	-6,4%	-11,6%	-9,9%
Bourgogne	40 800 €	24 740 €	17 050 €	18 420 €	-21,1%	-9,4%	-12,2%	-9,2%
Bretagne	40 550 €	23 810 €	17 060 €	17 960 €	-21,6%	-12,8%	-12,1%	-11,4%
Centre	41 230 €	24 520 €	17 330 €	18 350 €	-20,3%	-10,2%	-10,7%	-9,5%
Champagne-Ardenne	42 230 €	24 340 €	17 190 €	18 600 €	-18,3%	-10,9%	-11,4%	-8,3%
Corse	38 530 €	25 070 €	17 530 €	17 880 €	-25,5%	-8,2%	-9,7%	-11,8%
Franche-Comté	40 510 €	24 210 €	17 200 €	18 710 €	-21,7%	-11,4%	-11,4%	-7,7%
Haute-Normandie	43 120 €	25 650 €	17 400 €	19 390 €	-16,6%	-6,1%	-10,4%	-4,4%
Languedoc-Roussillon	38 680 €	23 830 €	16 900 €	17 880 €	-25,2%	-12,7%	-12,9%	-11,8%
Limousin	40 560 €	23 280 €	16 910 €	17 800 €	-21,6%	-14,8%	-12,9%	-12,2%
Lorraine	41 850 €	24 730 €	17 000 €	18 750 €	-19,1%	-9,4%	-12,4%	-7,5%
Midi-Pyrénées	40 560 €	24 140 €	17 060 €	18 000 €	-21,6%	-11,6%	-12,1%	-11,2%
Nord-Pas-de-Calais	41 720 €	24 160 €	17 100 €	18 640 €	-19,3%	-11,5%	-11,9%	-8,1%
Pays de la Loire	41 290 €	23 820 €	17 110 €	18 030 €	-20,2%	-12,8%	-11,8%	-11,1%
Picardie	41 750 €	24 290 €	17 280 €	18 740 €	-19,3%	-11,1%	-11,0%	-7,6%
Poitou-Charentes	39 930 €	23 560 €	16 950 €	17 790 €	-22,8%	-13,7%	-12,7%	-12,3%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	42 280 €	25 020 €	17 510 €	18 850 €	-18,3%	-8,4%	-9,8%	-7,1%
Rhône-Alpes	43 070 €	25 050 €	17 720 €	19 010 €	-16,7%	-8,3%	-8,7%	-6,3%

* Y compris chefs d'entreprise salariés.

	Ecart de salaire / Ile de France			
	Cadres *	Prof. Interm.	Employés	Ouvriers
Ecart maxi	-25,5%	-14,8%	-12,9%	-12,3%
Ecart mini	-16,6%	-6,1%	-8,7%	-4,4%
Ecart Moyen	-20,4%	-10,6%	-11,4%	-9,2%

Anticiper
les risques



Négocier
à armes égales



Saisir
les opportunités



Sextant

Vous souhaitez nous contacter, recevoir nos publications ou participer à nos événements,
rendez-vous sur notre site : www.sextant-expertise.fr